

UNIVERSITÉ DE LYON. - FACULTÉ DE DROIT

ESSAI SUR L'ORGANISATION
DE LA
DÉFENSE PATRONALE

THÈSE POUR LE DOCTORAT

PRÉSENTÉE ET SOUTÈNUE

DEVANT LA FACULTÉ DE DROIT

le 30 Janvier 1911

PAR

PIERRE TRONEL

JURY D'EXAMEN :

Président : M. GONNARD

Assesseurs { MM. PIC
BROUILHET



LYON

P. GRANGE & REFOUBELET

IMPRIMEURS-ÉDITEURS

2, Rue Jean-Carriès

—
1911

ESSAI SUR L'ORGANISATION
DE LA
DÉFENSE PATRONALE

UNIVERSITÉ DE LYON. - FACULTÉ DE DROIT

ESSAI SUR L'ORGANISATION
DE LA
DÉFENSE PATRONALE

THÈSE POUR LE DOCTORAT

PRÉSENTÉE ET SOUTENUE

DEVANT LA FACULTÉ DE DROIT

le 30 Janvier 1911

PAR

PIERRE TRONEL

JURY D'EXAMEN :

Président : M. GONNARD

Assesseurs } MM. PIC
BROUILHET



LYON

P. GRANGE & REFOUBELET

IMPRIMEURS-ÉDITEURS

2, Rue Jean-Carriès

1911

UNIVERSITÉ DE LYON. — FACULTÉ DE DROIT

MM.

CAILLEMER, C. ✱, I. ✱, Doyen honoraire, correspondant de l'Institut.

THALLER, ✱, I. ✱, professeur honoraire.

AUDIBERT, I. ✱, professeur honoraire.

FLURER, I. ✱, doyen, professeur de Droit civil.

GARRAUD, I. ✱, professeur de Droit criminel.

APPLETON (Charles), I. ✱, professeur de Droit romain.

COHENDEY, O. ✱, I. ✱, professeur de Droit commercial.

PIC, I. ✱, professeur de Droit international public.

APPLETON (Jean), I. ✱, professeur de Droit administratif.

LAMBERT, A. ✱, professeur d'Histoire générale du Droit français.

BOUVIER, I. ✱, professeur de Science financière et de Législation française des finances.

LAMEIRE, I. ✱, professeur d'Histoire du Droit public et de Droit administratif.

JOSSE RAND, I. ✱, professeur de Droit civil, assesseur du Doyen.

BROUILHET, I. ✱, professeur d'Economie politique.

HUVELIN, I. ✱, professeur de Droit romain.

LÉVY, I. ✱, professeur de Droit civil.

GONNARD, A. ✱, professeur d'Histoire des Doctrines Economiques et d'Economie politique.

BOUVIER-BANGILLON, I. ✱, professeur de Procédure civile.

BECQ (J.), I. ✱, secrétaire.

MEMBRES DU JURY :

Président : M. GONNARD.

Assesseurs : MM. PIC et BROUILHET.

La faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

LIVRE PREMIER

INTRODUCTION

NOTIONS GÉNÉRALES



Digitized by the Internet Archive
in 2026

INTRODUCTION

Dans une étude sur les associations patronales aux Etats-Unis¹, après avoir dit que la naissance du mouvement en faveur de ces associations indiquait un effort en vue d'un changement radical de l'organisation industrielle toute entière, M. W. F. Willoughby ajoute :

« Il est bien important d'observer que l'association des patrons est toute logique, et qu'elle vient encore comme un complément naturel du mouvement syndical ouvrier, lequel ne pourrait sans elle accomplir pleinement ses destinées. En effet, ces syndicats ouvriers ont pour but essentiel, d'établir au moyen d'un marchandage collectif, des types de salaires et d'autres conditions du travail, devant s'appliquer à toutes les usines d'une même industrie.

« Dès lors il est évident que ce but ne peut être atteint que là où les patrons sont en mesure d'agir de concert, lorsqu'ils traitent avec des syndicats. Ces derniers ont fréquemment prétendu, et à juste titre, que si des perturbations ont existées dans telle industrie ou

¹ Voir *Musée Social* (Mémoires et Documents), année 1905.

telle localité, c'est seulement parce que les patrons ne pouvaient pas s'entendre entre eux et se mettre d'accord pour adopter une même politique. Sans une forme quelconque d'organisation permettant d'aboutir à un arrangement de ce genre, le patron bien disposé en faveur de ses ouvriers est souvent empêché d'accéder à des demandes qu'il considère comme parfaitement raisonnables, car sous le régime d'une concurrence effrénée, il lui est impossible de faire des concessions que ses rivaux ne sont pas également disposés à accorder. Le manque d'organisation parmi les patrons a été dans bien des cas un véritable malheur. Les syndicats l'ont clairement reconnu, et, bien que les associations de patrons soient organisées dans le but avoué de résister sous bien des rapports, à leurs revendications, ils ont cependant accueilli leur venue comme étant un progrès dans le sens de l'organisation industrielle pour laquelle ils ont lutté. »

A notre avis, il est difficile de définir mieux que l'a fait M. Willoughby ce que doivent être les associations patronales et le but qu'elles doivent principalement se proposer. Et ces lignes écrites à propos des Etats-Unis, ont une portée plus générale que celle que leur a donnée leur auteur, en ce sens que c'est non seulement à ce pays, mais aussi à tous ceux des deux continents qu'elles doivent s'appliquer et s'appliquent en réalité.

En effet, et c'est la première question que nous nous poserons au commencement de cette étude, comment doit-on considérer les associations patronales et dans quel esprit ?

D'aucuns répondront peut-être qu'elles doivent être

avant tout un moyen de lutte contre les associations ouvrières et que leur but doit être de ramener à la raison, par la force, les syndicats ouvriers qui, constitués déjà depuis de longues années et forts de leur nombre veulent exiger des patrons des conditions de travail qui les conduiraient nécessairement à leur ruine.

Ils pourraient évidemment, les partisans de cette théorie, s'appuyer sur les faits actuels qui à première vue ne semblent pas très rassurants. Ils invoqueraient en leur faveur les évènements de tous les jours ; les grèves toujours de plus en plus nombreuses, les violences employées par les syndiqués pour arriver à leurs fins, les désordres sans nombres dont le résultat final est l'arrêt plus ou moins complet de la vie économique, non seulement de certaines industries, mais du pays entier.

Les ouvriers disent-ils, ont à l'heure actuelle une force considérable. Presque tous sont groupés en syndicats souvent bien organisés et ayant déjà, grâce aux cotisations perçues sur les membres, des capitaux assez importants à leur disposition. Avec ces capitaux, ils exercent un véritable pouvoir. Ils sont dans la possibilité de subvenir pendant un temps assez long aux besoins de leurs adhérents qui chômeraient momentanément. De là pour eux une grande facilité à déclarer la grève et à lutter victorieusement. Ils forment une armée bien commandée et bien approvisionnée puisqu'elle a de l'argent et formidablement armée puisque cette arme, c'est la grève.

Si les patrons ne veulent pas être vaincus, ils doivent forcément agir de la même manière, et à cette organisation répondre par une organisation analogue. Eux

aussi sont bien approvisionnés, puisqu'ils ont à leur disposition des capitaux, souvent énormes. Ils sont également bien armés, car si la loi a accordé aux ouvriers le droit de coalition et de grève, n'ont-ils pas également le droit de coalition et de lock-out?

Mais ces forces ne leur serviront de rien s'ils ne savent les employer et leur faire rendre par une bonne organisation leur maximum d'utilité. Ils doivent donc avant tout, choisir des chefs, se grouper sous leurs ordres, et ne pas hésiter dès qu'ils en auront l'occasion à combattre.

En face d'un syndicat ouvrier, ils créeront un syndicat patronal. A une coalition ouvrière et à une grève ils répondront par une coalition patronale et un lock-out.

De cette manière ne sont-ils pas sûrs de la victoire puisque, moins nombreux, ils seront tout de même les plus forts?

Pour nous cette conception est aussi fausse que possible, et nous n'hésiterons pas à condamner cette manière de voir, que seuls pourront soutenir les intransigeants, les « Scharfmaker » comme on les appelle en Allemagne, persuadés que les résultats que l'on obtiendrait ainsi seraient bien pires que l'état de choses actuel. Hâtons-nous toutefois d'ajouter à l'honneur du patronat français, que si dans certains pays les patrons ont ainsi envisagé le but de leurs associations, ce n'est certainement pas le cas de la France où les idées ont toujours été plus libérales et plus généreuses.

Serait-ce donc que les associations patronales doivent chercher simplement, par leur existence passive, à en imposer aux coalitions ouvrières, et à rendre moins

lourdes à ceux qui en sont les victimes, les conséquences des grèves ?

Nullement, et, en sens inverse de la précédente, cette théorie est également exagérée.

Alors nous revenons à la thèse de M. Willoughby. Pour nous, comme pour lui, les associations patronales seront *la conséquence forcée et le complément des syndicats ouvriers*.

Et une fois ce principe admis, avant d'en déduire les conséquences qui en découlent, voyons comment on peut définir aussi exactement que possible, la coalition patronale et son arme, le lock-out.

Qu'elle soit patronale ou ouvrière, la définition de la coalition est la même. C'est, d'après M. Pic ¹ « l'action concertée d'un certain nombre d'ouvriers ou d'un certain nombre de patrons pour la défense de leurs intérêts communs. »

Cette définition est sensiblement la même que celle d'une association ou d'un syndicat, il existe cependant entre la coalition et le syndicat des différences que nous allons essayer de dégager.

Le syndicat diffère d'abord de la coalition quand à la durée pour laquelle il est créé. En effet, le syndicat implique une idée de durée et de permanence que l'on ne saurait reconnaître à la coalition. Le syndicat est créé si l'on peut parler ainsi pour toujours, ou si par hasard une limite est fixée à son existence, elle sera lointaine.

Il a pour but la défense des intérêts de ses adhérents; or cette défense aura à s'exercer aussi longtemps que

¹ Paul Pic. *Traité élémentaire de législation ouvrière*.

des ouvriers et des patrons se trouveront en contact et qu'il n'y aura pas de lois pour régler aussi méticuleusement que possible les rapports de ces deux classes entre elles ; au surplus de telles lois seraient impossibles, à la fois pour leur confection et leur application par le luxe de détail qu'elles exigeraient.

Au contraire, la coalition est un groupement momentané et temporaire formé pour atteindre un but déterminé à l'avance, et qui, une fois ce but atteint, se trouve forcément dissout, puisqu'il a perdu par le fait même, toute raison d'être.

En réalité, cette première différence n'est pas aussi sensible qu'elle en a l'air. Les événements nous montrent que souvent l'association est née d'une coalition, qui ayant atteint son but, s'est transformée en un groupement permanent et comme tel est devenue une association.

A l'inverse, souvent la coalition a pris naissance dans un syndicat.

Mais il y a entre elles une autre différence qui consiste dans les moyens d'action employés par ces deux groupements pour arriver au but proposé, et les conséquences qui en dérivent. On peut dire en effet que le syndicat a un caractère de passivité, caractère relatif bien entendu et qui fait que ses moyens d'action sont plus doux, moins radicaux : Il en résulte d'ordinaire certaines modifications qui facilitent les rapports entre patrons et ouvriers et amènent en général une amélioration dans la situation de l'une ou même des deux parties.

Tout autre est le caractère de la coalition ; le mot

implique par lui-même une idée d'activité et même de violence que ces groupements ont, en effet souvent. La coalition se forme pour arriver à un but déterminé et met tout en œuvre pour atteindre ce but. C'est alors une véritable lutte qui se trouve engagée et qui a même trop souvent pour résultat la ruine et la misère.

Les chefs d'un syndicat sont en somme des ambassadeurs chargés d'aplanir par des négociations les difficultés qui peuvent s'élever entre deux groupements, et de faire respecter les droits de chacun, tandis que la coalition est un état de guerre déclarée, et les chefs en sont des commandants d'armée qui vont essayer d'obtenir par la force, soit active, soit passive ce qu'ils n'ont pu obtenir autrement.

En théorie, ces différences semblent suffisantes pour établir une distinction très nette entre l'association ou le syndicat et la coalition. En pratique il n'en est pas du tout de même. Surtout à notre époque où beaucoup de syndiqués, en France, les ouvriers, dans d'autres pays, parmi lesquels au premier rang l'Allemagne, à la fois les patrons et les ouvriers ont en vue avant tout de se forger des armes pour la « lutte des classes ».

De telle sorte que les choses se passent de la façon suivante :

Depuis la loi de 1884, sur les syndicats, et depuis celle de 1901, sur les associations, lois qui se sont montrées très libérales pour la formation et l'existence des syndicats et des associations le mot coalition devient de moins en moins employé. De partout, par contre, on a vu se former, soit des syndicats, soit des associations. Ceux-ci ont comme but officiel et légal la

« défense des intérêts professionnels ». Seulement, et c'est là le point important, les dirigeants de ces syndicats estiment que tous les moyens peuvent être employés pour cette défense. Les plus fréquents pour les syndicats ouvriers sont la grève, le sabotage, le boycottage, le « ca-canny » anglais ou grèves des bras croisés. Pour les syndicats patronaux c'est le lock-out.

Seulement de tels procédés de luttes n'enlèvent-ils pas aux syndicats leur vrai caractère ? Il nous semble bien que oui, et que c'est une fausse interprétation de la loi, ou du moins une interprétation trop étendue qui les amène à cela. En effet, la formule de la loi « défense des intérêts professionnels », si elle peut évidemment à cause de sa généralité, être comprise dans le sens de défense envers tout le monde, même les ouvriers, il ne s'ensuit pas que c'est le sens qu'à voulu lui donner le législateur. Du reste si nous prenons les statuts de quelques syndicats, sur lesquels nous reviendrons plus tard, tels que le syndicat des Entrepreneurs de la maçonnerie de Paris, ou celui des Fabricants de chaussures de Lvon, il est certain, que lors de leur constitution, les patrons fondateurs n'avaient pas pour but d'en faire des instruments de lutte contre les ouvriers. C'est la force des choses qui les a amenés à cela.

Car lorsque les patrons se sont aperçus qu'ils avaient à entrer ouvertement en lutte avec leurs ouvriers ou leurs syndicats, ils se sont trouvés, par une solidarité incomplète, pris pour ainsi dire au dépourvu et ont essayé pour remédier à leur manque d'entente préalable, d'utiliser les organisations qu'ils avaient créées. Légalement ils le pouvaient, pratiquement c'était plus

difficile. Néanmoins, cela leur a suffi pour obtenir des résultats sensibles. C'est vrai, mais ne seraient-ils pas arrivés à mieux encore avec de véritables organisations de lutte ? Peut-être même par la crainte qu'ils auraient inspirés à leurs adversaires seraient-ils arrivés à empêcher la lutte de se produire ? C'eût été pour eux et pour tous un merveilleux résultat.

En résumé le syndicat est une organisation permanente et durable, tandis que le lock-out est un état de fait essentiellement passager. Quelquefois la menace de grève qu'implique la coalition suffira à faire capituler l'adversaire et la coalition jouera alors le rôle de l'ultimatum du droit des gens. D'autres fois elle sera insuffisante, et alors la guerre éclatera et la bataille commencera avec les armes dont nous venons de parler : grève ; lock-out, boycottage et sabotage.

Sans nous étendre sur ces divers moyens de lutte, dont les uns sont légaux et les autres pas, nous nous contenterons de passer en revue, ceux qu'emploient ou pourraient employer les coalitions patronales.

Ils sont au nombre de trois principaux : le lock-out, le boycottage et l'assurance contre la grève. Les deux premiers sont surtout offensifs, le dernier défensif, mais tous trois ont ce caractère commun qu'ils sont des procédés de lutte ou de résistance directs. Il y en a d'autres moins importants : Les représailles, Les listes noires, les bureaux de placement patronaux, les caisses de grèves qui sont aussi des procédés de lutte. On peut leur ajouter comme moyen préventif, le contrat collectif de travail.

Le lock-out, a dit M. Pic¹ « est une grève de patrons qui, soit spontanément et pour prévenir une grève imminente, soit en réponse à un ultimatum d'ouvriers, s'entendent pour la suspension du travail, et la fermeture provisoire des ateliers. »

A notre avis, cette formule est particulièrement heureuse, car elle montre bien clairement ce qu'est le lock-out et le justifie du coup, comme nous nous en rendrons compte ultérieurement.

Le boycottage ou mise à l'index est le procédé qui consiste pour une des parties à formuler contre l'autre une interdiction que ce dernier devra observer à peine de voir employer contre lui-même un autre moyen de coercion, tel que la grève. C'est par exemple la défense qui est faite à un patron d'embaucher tel ouvrier qui ne fait pas ou plus partie d'un syndicat. C'est encore la défense d'ouvriers à ouvriers d'un même syndicat ou de syndicats différents, de travailler chez un patron tant que ce dernier ne leur aura pas donné satisfaction sur un point quelconque. Mais le boycottage est d'un maniement très dangereux pour les patrons. Ils ne pourront pas l'exercer aussi facilement que les ouvriers. Certes, ils pourront toujours refuser de donner du travail à des ouvriers parce que ceux-ci appartiennent à un syndicat qui ne leur inspire que de l'antipathie, mais ils ne pourront pas renvoyer des ouvriers parce qu'ils appartiendront à un semblable syndicat sans s'exposer à une condamnation certaine, à des dommages-intérêts.

Ici, il y a donc inégalité entre patrons et ouvriers

1 M. Pic. *Législation industrielle*. Titre 1, chap. 3, p. 180.

puisque ceux-ci peuvent user d'un procédé indirectement interdit ? Pas du tout à notre avis, mais que les ouvriers devraient être responsables eux aussi de ses conséquences, autrement dit être tenus à réparer les torts qu'ils ont injustement causés. Or, jusqu'à présent, un patron dont l'usine ou l'atelier sont mis en interdit, n'a pas la ressource de s'adresser aux tribunaux pour obtenir la réparation du préjudice qu'il peut ainsi subir, puisqu'il n'a devant lui personne de solvable à qui intenter une action en dommages-intérêts.

Mais avec le projet de loi déposé au Parlement, tendant à accroître la capacité d'acquérir et de posséder des syndicats ouvriers, le résultat ne tardera pas vraisemblablement à être atteint.

Puis, comme moyen de résistance plutôt que de lutte, les patrons ont à leur disposition l'assurance contre la grève. Elle consiste pour eux à former entre eux des mutuelles aussi étendues que possible, auxquelles ils paieront des primes annuelles, et qui en cas de grève injuste les dédomageront en partie des pertes subies. Très simple en théorie, l'assurance contre la grève l'est moins en pratique, car elle soulève de nombreuses difficultés d'application. Mais l'exemple des Allemands chez qui elle fonctionne d'une façon très satisfaisante, prouve qu'elle est tout de même très possible.

Reste enfin le contrat collectif de travail que M. Pic définit¹ : « Une réglementation contractuelle préalable des conditions du travail, négociée entre les chefs d'industrie et des syndicats professionnels d'ouvriers ou d'em-

¹ Paul Pic : *Législation industrielle*.

ployés ». Cette réglementation peut être plus ou moins étendue, plus ou moins détaillée. Elle fixera presque toujours le taux ou tarif des salaires, le plus souvent aussi la durée maximum de la journée de travail, ainsi que l'horaire du temps de travail et de repos. Parfois elle affectera le caractère d'un traité détaillé réglant toutes les conditions relatives au mode d'exécution du travail.

Le vrai caractère du contrat de travail est d'être surtout un traité entre patrons et ouvriers, traité qui précédera l'entrée des ouvriers dans l'usine du patron.

Et le jour où l'on sera arrivé, par des contrats de travail signés d'un côté par un patron, de l'autre par un ou plusieurs syndicats ouvriers responsables en droit comme en fait, à créer entre eux un lien juridique et des obligations réciproques, ne sera-ce pas la fin des coalitions ouvrières comme des coalitions patronales ? Car alors, la partie qui formerait une grève ou prononcerait un lock-out violerait ses engagements.

Et puisqu'il y aurait contrat librement signé des parties, les tribunaux de droit commun auraient tout pouvoir pour trancher les différends et donner raison à l'un ou à l'autre.

Mais la pratique se butte à des difficultés insurmontables, du moins dans l'état actuel des choses. Les traités qui lient entre elles les nations, n'empêchent pas les guerres et sont fréquemment violés. Combien plus souvent le seraient les contrats collectifs, non peut-être par les patrons contre qui on pourrait toujours avoir recours, mais par les ouvriers ou leurs syndicats qui, il ne faut pas l'oublier, ne sont pas responsables puisqu'ils

ne possèdent rien et ne peuvent rien posséder. Il est vrai que la situation changera, le jour où les syndicats pourront posséder des biens, car ce jour là on aura un recours possible contre eux, mais pas avant. Certes le contrat collectif serait un avantage incontestable pour les ouvriers, mais les patrons s'y sont jusqu'à présent presque toujours refusés car les garanties qu'ils donnaient ainsi n'étaient pas compensées par des garanties équivalentes de la part de ceux avec qui ils avaient à traiter.

Les essais tentés en ce sens n'ont pas suffisamment réussis ¹ pour décider les patrons à considérer le contrat

1 Voici un exemple récent : Pour mettre fin au grave conflit qui menaçait si fort de ruiner l'industrie du bâtiment à Paris en 1908, le Syndicat patronal ayant à sa tête M. Villemain, imposa aux ouvriers un contrat collectif expirant le 31 décembre 1908. Il n'a pu durer si longtemps et à l'heure où nous écrivons ces lignes, il vient d'être rompu. Est-ce par la faute des ouvriers ou des patrons, nous ne saurions le dire ; nous nous bornerons à extraire les passages suivants de la note publiée par la Chambre des Entrepreneurs de Maçonnerie, le 4 octobre 1910.

« Les ouvriers viennent de déchirer délibérément un contrat de travail librement consenti, qui les liait jusqu'au 31 décembre 1910 ; les arguments qu'ils invoquent pour justifier cette violation de leurs engagements ne sont pas admissibles.

« Les ouvriers affirment qu'un certain nombre d'entrepreneurs n'ont pas respecté toutes les clauses du contrat. C'est inexact. Depuis le mois de janvier, nulle plainte des ouvriers ne nous est parvenue. Ils ont préféré violer leurs signatures et déchirer de leur propre autorité, des engagements qu'il n'était au pouvoir d'aucune des deux parties de détruire.

collectif comme le vrai remède à la lutte des classes. Nous n'aurons donc pas dans cette étude à le considérer comme un moyen de résistance patronale susceptible de résultats sérieux et définitifs.

Ayant ainsi précisé ce qu'est la résistance patronale, les moyens que la loi a mis à son service, nous allons maintenant, après avoir fait l'histoire du droit de coalition patronale en France et nous être arrêtés sur les moyens de lutte à son service, le lock-out, l'assurance et le boycottage, étudier comment cette résistance est organisée dans notre pays. Puis nous étudierons à titre d'exemple quelques uns des cas principaux où cette résistance a fonctionné activement. Il nous faudra ensuite voir l'organisation patronale de résistance dans les pays où elle a été organisée et fonctionne à l'heure actuelle. Et enfin, comme conclusion, par un parallèle de ce

Nous ne pouvons que déplorer une telle attitude qui aura certainement un retentissement considérable dans le monde industriel.

« Nous avons tenté l'essai loyal d'un accord librement consenti entre Chambres Syndicales patronale et ouvrière ; officiellement, la Chambre Syndicale ouvrière viole les conventions établies, renie sa signature.

« C'est un procédé déplorable qui n'est pas fait pour réduire l'hostilité de nombre de patrons contre le principe même du contrat collectif.

« Quant à nous, il nous est impossible d'accepter sans protester énergiquement de tels procédés. »

Telle est une des appréciations les plus récentes qui vient d'être donnée par une Chambre patronale de Paris sur l'efficacité du contrat de travail.

qui est et de ce qui pourrait être, nous tâcherons de nous rendre compte, si, à l'avenir, le rôle de cette résistance ne sera pas de tendre de plus en plus à empêcher l'antagonisme du travail et du capital, de dégénérer, comme certain le voudraient, en une véritable « lutte des classes ».

LIVRE II

HISTORIQUE DE LA RÉSISTANCE PATRONALE

EN FRANCE

HISTORIQUE

I. — Dans l'Antiquité et au Moyen Age.

Les documents trop peu précis ou trop incertains que l'on possède sur l'organisation du travail dans l'antiquité, s'ils ne permettent pas de connaître ce que fût cette organisation, sont cependant suffisants pour que l'on puisse affirmer que ces associations professionnelles furent connues des époques les plus reculées.

En Grèce, sous le nom d'hétairies, on constate l'existence de collèges d'artisans dont l'importance est certaine. D'après Gaïus ¹, il serait intervenu dans ce pays, à leur sujet, une loi de Solon qui permit aux divers collèges ou hétairies de se donner librement des règlements, pourvu qu'ils ne soient pas contraires aux lois de l'Etat ².

Mais c'est à Rome seulement que l'on peut se rendre compte de ce que furent les premières associations corporatives.

¹ Digeste, liv. XLVII, titre XII *de Collegiis et Corporibus*, loi 4.

² Martin-St-Léon. *Histoire des Corporations de métier*.

Ce serait Numa, qui d'après Plutarque, aurait importé et institué à Rome les premiers collèges d'artisans. Toutefois, cette assertion de Plutarque n'est pas universellement admise, et certains auteurs ont émis l'opinion que la création de ces collèges était due à Servius Tullius, ou du moins que c'était à partir de son règne seulement, qu'ils eurent une existence continue et régulière.

Il est plus vraisemblable, et c'est l'idée qui se dégage de l'étude de ce sujet par M. Gonnard¹, que les corporations se constituèrent d'elles-mêmes à Rome, dès la fondation de la ville. Il y avait encore peu d'esclaves; donc le travail était libre, et libres aussi devaient être les artisans que l'intérêt commun, et surtout la religion poussaient à se grouper. Ce ne serait donc pas la création des corporations, mais sa réglementation, qui aurait été l'œuvre de la monarchie romaine ancienne.

A la chute de la monarchie, les collèges d'artisans ne semblent pas avoir joué un rôle bien marqué dans les luttes civiles du patriciat et de la plèbe. Ce fut seulement lorsque la multiplication des esclaves à Rome, vint leur créer une concurrence ruineuse qu'ils commencèrent à remuer. Le caractère économique de ces associations disparut pour faire place au caractère politique. Ce leur fut d'autant plus facile que, si elles n'avaient pas une liberté complète, leurs membres pouvaient se donner les règlements qu'il leur plaisait.

Enfin, lorsque Rome fut peuplée de plus d'esclaves

¹ René Gonnard. *Les Corporations d'artisans sous la République romaine*. Revue générale du droit, 1897.

que de citoyens et que tout le travail fut devenu servile, les collèges d'artisans devenus presque uniquement politiques, furent des fauteurs de troubles et de désordres car leur seule raison d'être était de vendre leurs voix au plus offrant. Il en résultat qu'ils furent supprimés environ vers l'an 700 de Rome; mais quelques années après Clodius, les considérant comme d'excellentes troupes électorales, les rétablit.

Mais à l'avènement de l'Empire, le besoin de ces assemblées politiques ne se fit plus sentir et, sous Auguste la loi Julia vint les interdire.

Est-ce à dire qu'ils disparurent? Pas du tout, mais leurs caractères et leur rôle sont changés; on s'efforce d'en faire une institution strictement économique. Mais le développement d'une immense population servile et l'habitude du peuple de ne plus travailler, rendent le travail libre absolument improductif. Les corporations perdent de ce fait toute importance.

A la fin de l'Empire, lorsqu'on éprouva le besoin d'essayer d'une réaction contre une décadence de plus en plus marquée, les Empereurs les rétabliront; mais ce ne sont plus des institutions susceptibles d'assurer une bonne organisation du travail, mais seulement « d'enserrer des milliers de malheureux dans un demi-servage où la force seule pourra les maintenir¹. »

Bref, pour bien faire voir ce que furent ces corporations le mieux nous semble de reproduire la conclusion de M. Gonnard sur ce sujet² :

¹ René Gonnard. *Les Corporations d'artisans sous la République romaine*.

² Id.

« Les associations professionnelles sorties de la force des choses et produites par l'initiative des individus, — reconnues et réglementées plus tard par l'Etat, qui leur imposa certaines prestations, — mêlées aux luttes politiques et devenues peu à peu une arme de parti, — enfin supprimées et restreintes par le pouvoir central, lorsque celui-ci reprend force et vigueur, voilà en deux mots l'histoire des corporations ouvrières sous la république romaine. »

Y avait-il, en face d'elles, place pour des associations patronales, dans le sens moderne du mot ? Evidemment non, puisque les artisans qui en étaient les membres étaient plutôt des petits patrons que des ouvriers.

Dans la Gaule, tant qu'elle fut une province romaine, les corporations romaines, telles qu'elles avaient été établies au Bas-Empire, constituèrent la première organisation du travail. Il en existait dans le Centre et le Midi et on en a retrouvé les traces d'un grand nombre, notamment à Nice, à Narbonne et à Lyon.

Lorsque la domination romaine eut disparue sur notre pays, cette institution subsista et se perfectionna même, jusqu'à ce qu'au XVIII^e siècle, on arriva enfin à la "corporation" parfaitement organisée et réglementée, qui ne devait être supprimée qu'à la Révolution.

Mais ce n'est guère qu'à partir du XIV^e siècle que l'on aperçoit les premières manifestations de l'antagonisme des ouvriers et des patrons.

II. — Du Moyen-Age à la Révolution.

C'est à partir du ^{xiii}e siècle seulement que l'on peut établir une première distinction entre le patron et l'ouvrier, quoique ni l'un ni l'autre n'aient encore des caractères bien nets.

« La corporation », d'après la définition qu'en donne M. Pic¹, est l'association des artisans du même métier, résidant dans la même ville, investie d'un monopole rigoureux de fabrication et de vente, monopole résultant de l'homologation de ses statuts et règlements tant par la municipalité que par l'autorité seigneuriale et royale. C'est un syndicat obligatoire, mais purement patronal, dirigé par des artisans élus par leurs pairs.

« Les ouvriers restant en dehors de la corporation, ce sont des stagiaires, qui, tant qu'ils ne sont qu'apprentis ou compagnons, n'ont aucune part dans la direction du groupement professionnel. Ils ne sont pas appelés aux délibérations, il leur est interdit de former des associations, ils sont sous l'entière dépendance de ceux qui les emploient et qui ne les admettent au rang de maître, c'est-à-dire de patron, que s'ils le veulent bien. »

Mais la distinction entre patrons et ouvriers, n'est pas encore bien tranchée. Si les maîtres sont incontestablement bien au-dessus de leurs ouvriers, si ceux-ci sont astreints à un long apprentissage et à des conditions rigoureuses pour parvenir à la maîtrise, c'est-à-dire au patronat, et bien que le patron soit le maître

1 M. Paul Pic. *Traité élémentaire de législation industrielle.*

absolu chez lui, du moins vis-à-vis de ses compagnons et apprentis, il n'en est pas moins vrai que le groupement formé par les maîtres, le compagnon et l'apprenti était surtout familial et qu'il y régnait une entente à peu près parfaite qui empêchait tout conflit.

Le patron lui-même était plutôt un ouvrier, puisqu'il travaillait sur le métier, comme les compagnons ou les apprentis.

En outre, lorsque le régime corporatif, aux ^{xiv}^e et ^{xv}^e siècles, surtout eut atteint son maximum de prospérité, parcequ'aucun autre système de travail ne lui faisait concurrence, toutes les lois et édits n'étaient guère faits que dans l'intérêt des patrons. Cela se conçoit très bien, car le patron était un individu qui avait acheté et payé de ses deniers le droit de travailler et de faire travailler des ouvriers pour son compte. Il tenait ce droit de l'Etat ou plus exactement du Roi, qui en retirait de beaux bénéfices. Or celui qui vend un droit est tenu en toute justice envers son acquéreur, de lui en faciliter et même de lui en assurer l'exercice.

Si l'on ajoute à cela que les ouvriers, en très faible nombre chez chaque patron (généralement 2 ou 3), n'avaient aucun rapport entre eux, ne se connaissaient souvent pas et avaient des intérêts bien distincts, les patrons n'avaient pas grand chose à redouter d'eux.

Dans cette conception du patronat et dans cet état des questions ouvrières, il n'y avait donc pas la place pour la notion de coalition patronale, telle que nous l'envisageons aujourd'hui. Néanmoins, nous voyons déjà se produire à cette époque les premières manifestations de luttes entre patrons et ouvriers.

En 1378, à Florence, une guerre civile importante eut pour cause une question de salaire. Les ouvriers pour améliorer leur sort, firent une révolution, renversèrent le gouvernement et mirent un des leurs, Michel Lando, à la tête de la République. Mais après une lutte qui ne dura pas moins de trois ans, les maîtres reprirent le pouvoir et rétablirent les corporations.

Tant que dura le système des corporations, les coalitions ouvrières eurent donc à lutter plus contre l'Etat que contre les patrons. Est-ce à dire que jusqu'à la Révolution, il n'y eut ni association, ni coalition patronale ? La réponse à cette question nous est fournie par Adam Smith qui disait dans " La Richesse des Nations " parue en 1776 :

« On entend guère parler, dit-il, de ligues entre les maîtres, et tous les jours on parle de celles des ouvriers. Mais il ne faudrait ni connaître le monde, ni la matière dont il s'agit pour s'imaginer que les maîtres se liguent rarement entre eux. Les maîtres sont en tout temps et partout dans une sorte de ligue tacite, mais constante et uniforme, pour ne pas élever les salaires au-dessus du taux actuel. Violer cette règle est partout une action de faux-frère, et un sujet de reproche pour un maître, parmi ses voisins et ses pareils. A la vérité, nous n'entendons jamais parler de cette ligue, parce qu'elle est l'état habituel et on peut dire l'état naturel de la chose, et que personne n'y fait attention. Quelquefois les maîtres font entre eux des complots particuliers, pour faire baisser au-dessous du taux habituel les salaires du travail. Ces complots sont toujours conduits dans le plus grand silence et le plus grand secret, jusqu'au moment

de l'exécution; et quand les ouvriers cèdent, comme ils le font quelquefois, sans résistance, quoiqu'ils sentent bien le coup et le sentent fort durement, personne n'entend parler de rien. Souvent cependant, les ouvriers opposent à ces coalitions particulières une ligue défensive... »

Donc, si nous ajoutons foi aux affirmations d'Adam Smith, quoiqu'il ne donne aucune preuve à l'appui, il faut en conclure qu'en Angleterre, à la veille de la Révolution, les patrons pouvaient librement former des associations, et que le rôle de l'Etat ne consistait qu'à les protéger. C'est du reste ce qui résulte aussi des événements du commencement du xix^e siècle où l'Angleterre eut à soutenir des crises terribles causées par les coalitions ouvrières. En 1819, notamment, elles éclatèrent partout à la fois. Le Gouvernement y répondit par une répression brutale; à Manchester, par exemple, quatre cents ouvriers furent tués dans une seule émeute. La Chambre des Communes approuva la répression et accorda même aux Ministres des pouvoirs encore plus étendus pour la poursuite des coupables.

Mais si le système de la corporation fut général en France jusqu'à la Révolution, il n'en est pas moins vrai que certains événements vinrent lui porter des coups terribles. C'est ainsi que la création de manufactures royales commencée dès Henri IV et poursuivie par ses successeurs, en groupant un certain nombre d'ouvriers d'une même industrie dans une même usine, vint changer les conditions d'existence des ouvriers. En même temps, l'éveil et la propagande des idées libérales au xviii^e siècle, amenèrent une réaction contre les corpora-

tions. Le résultat fut la suppression de ces dernières en février 1776, par Turgot.

Six mois après, Turgot étant disgracié, les corporations furent rétablies, mais avec des modifications sensibles. C'était un acheminement à la suppression intégrale que devait opérer la Révolution.

III. — Période Moderne.

L'histoire de la résistance patronale au ^{xix}^e siècle peut se diviser en trois parties :

- 1^o De la loi Chapelier (1791) à la loi de 1864 ;
- 2^o De la loi de 1864 à celle de 1884 ;
- 3^o Les lois de 1884 et de 1901.

Ce sont ces trois périodes que nous allons successivement étudier, mais sans insister sur les nombreux textes législatifs intervenus pendant ce siècle et dirigés surtout contre les associations et coalitions ouvrières, nous en tenant seulement aux faits se rapportant directement à l'association et surtout à la coalition patronale.

I. — DE LA LOI CHAPELIER A LA LOI DE 1864

Affirmer le principe de la liberté du travail, tel était le but fondamental et l'esprit de la loi du 14, 17 juin 1791, connue sous le nom de « loi Chapelier ».

Mais il ne suffisait pas d'affirmer ce principe, il fallait encore pratiquement en rendre son application possible et supprimer les obstacles qui s'y opposaient. Or,

pour le législateur de 1791, un des plus graves obstacles à redouter était la reconstitution sous forme d'associations ou de coalitions patronales des anciennes corporations à monopole qu'elle supprimait. Il lui était donc impossible avec cette manière de voir, de considérer comme aujourd'hui le droit de coalition comme la conséquence nécessaire de la liberté du travail.

Aussi trouvons-nous dans cette loi la disposition suivante : « Si contre les principes de la liberté et de la constitution, des citoyens attachés aux mêmes professions arts et métiers, prenaient des délibérations, faisaient entre eux des conventions tendant à refuser de concert ou à n'accorder qu'à un prix déterminé le secours de leur industrie et de leurs travaux, les dites délibérations, accompagnées ou non de serment, seraient déclarées inconstitutionnelles et attentatoires à la liberté et à la déclaration des droits de l'homme. »

C'était purement et simplement l'interdiction formelle de toute association ou coalition, soit patronale, soit ouvrière.

Dans la période confuse qui suivit la promulgation de la loi, il est bien difficile de se rendre compte dans quelles mesures ces prescriptions furent observées ; néanmoins, rien n'indique que les patrons aient formé à cette époque des organisations quelconques.

Douze ans après cette première loi, intervint celle de 1803, qui créa une différence entre les coalitions patronales et les coalitions ouvrières, ces dernières seules étant passibles, outre la dissolution qui devait frapper aussi les premières, d'amende et d'emprisonnement.

En 1810, le Code pénal vint confirmer les disposi-

tions de la loi de 1803, et aggraver les différences entre les coalitions patronales et ouvrières. Toutes deux demeureraient bien également interdites, mais les articles 414, 415 et 416 du Code pénal, permettent d'atteindre les dernières plus facilement et plus durement que les premières, qui ne sont punissables que si elles ont un caractère « abusif et injuste ».

D'autre part, les patrons avaient au moins tacitement le droit d'association. Ils pouvaient se grouper sous la forme de « Chambres de Commerce », « Chambres consultatives des Manufactures et Fabriques et Arts, » créées sur l'initiative du Gouvernement lui-même ; ce n'était pas des coalitions ; mais des associations licites de patrons.

Or, de la coalition à l'association, il n'y a qu'un pas, et les patrons n'avaient aucun intérêt à le faire puisqu'ils étaient assurés de la bienveillance du pouvoir. Mais cela ne faisait que rendre plus sensible l'inégalité entre eux et les ouvriers, déjà consacrée par la législation du Code pénal.

Ces associations patronales, notamment les Chambres de Commerce constituaient une force. En effet, nous voyons à diverses reprises sous l'Empire par exemple, qu'elles sont consultées sur les dispositions législatives à prendre, et leur avis est demandé sur l'opportunité de laisser le travail libre ou d'en revenir aux anciennes corporations.

Sous la Restauration où l'idée de reformer les corporations reparut, les Chambres de Commerce consultées se prononcèrent en faveur de la liberté consacrée par la Révolution.

Il faut encore mentionner dans cette période, la Révolution complète qui se fit dans l'industrie au sujet des instruments de travail. Ceux-ci se métamorphosèrent du tout au tout. D'où diminution du nombre de bras nécessaires à un même travail et remplacement par des machines. Cela fut pour les ouvriers l'occasion de coalitions et de grèves terribles, qui, dans certaines villes, comme par exemple Lyon en 1831 et en 1834, dégénérèrent en véritables émeutes.

Pour se défendre, les patrons avaient quelques Syndicats et Chambres de commerce ; mais ils avaient surtout le Code pénal qui interdisait grèves et coalitions. Aussi, leur meilleur protecteur fut le Gouvernement qui, intervenant pour faire respecter la loi, agissait en même temps au mieux des intérêts patronaux.

Quelques années après, vers 1840 environ, se faisait jour une tendance très marquée à la fois des économistes et du Gouvernement à voir sans défaveur l'existence des coalitions qui étaient presque tolérées, à tel point que lorsqu'arriva la Révolution de 1848, qui affranchit en fait la classe ouvrière des prohibitions qui pesaient sur elle, on vit surgir de toutes part des coalitions de boulangers, de cochers, d'imprimeurs, de mécaniciens. Le Gouvernement ne les réprima pas directement et se contenta de s'interposer entre les patrons et les ouvriers, pensant trancher toutes les difficultés en leur faisant signer une série de tarifs.

La question des coalitions en cet état, fut alors portée à l'Assemblée législative, au sein de laquelle deux partis étaient en présence : les uns demandant l'abrogation pure et simple des articles 414, 415 et 416 du

Code pénal, les autres voulant simplement améliorer ces articles, tout en en maintenant le principe.

Ce fut cette deuxième opinion, soutenue par la Commission qui triompha et fut votée avec la loi du 27 novembre 1864. L'économie de cette loi consistait dans la suppression de la distinction établie par la loi de Germinal, an IX, et les articles 414 et 415 du Code pénal de 1810, entre les coalitions patronales et ouvrières. Les articles 414 et 415 sont fondus en un seul, et on en supprimait, en ce qui concerne les coalitions patronales ces mots « abusivement et injustement. » En fait ouvrières ou patronales, les coalitions étaient placées sur le même pied.

Néanmoins, l'égalité entre patrons et ouvriers n'était encore et ne pouvait être qu'apparente. La répression était beaucoup plus dure pour les seconds que pour les premiers à un double point de vue : d'abord parce que les coalitions patronales ne groupant qu'un petit nombre de personnes, passent le plus souvent inaperçues, ensuite parce qu'il est beaucoup moins grave pour des patrons de s'exposer à des poursuites éventuelles, qui ne sauraient les ruiner que pour des ouvriers qui, s'ils font grève, ont en perspective la prison et le congédiement.

C'était en somme une loi rétrograde puisque loin de faire quoique ce soit en faveur de la liberté des coalitions, elle ne faisait qu'aggraver la situation des patrons et n'améliorait pas celle des ouvriers.

Les résultats n'en furent, du reste, pas précisément heureux. Les coalitions ne firent qu'augmenter en nombre et en intensité. La moyenne de celles qui

étaient poursuivies chaque année était de 75 pour les ouvriers et de 8 pour les patrons, chiffres énormes si l'on se rend compte de la gravité du délit que chacune d'elle constituait.

Le Gouvernement essayait bien de remédier à cet état de chose. Mais il ne savait quelles mesures employer. Il essaya des enquêtes, notamment en 1858, mais n'obtient pas de résultat satisfaisant. Alors, il eut recours à l'application très large du droit de grâce aux délits de coalitions à tel point que ce droit devint même un abus et se substitua à l'interprétation régulière des lois.

« Que résulte-t-il de cet état de chose ? » disaient dans un rapport adressé à l'Empereur, les ministres de la Justice et des Travaux publics : « Que nous n'avons en cette matière, ni les avantages d'une législation pénale empreinte de sévérité, ni l'honneur et le bénéfice d'une législation libérale. »

En fait, entre 1860 et 1862, on peut dire que la loi de 1849 était abolie puisque inappliquée. Elle le fut en droit par la fameuse loi du 25 mai 1864.

II. — DE LA LOI DE 1864 A LA LOI DE 1884

A l'ouverture de la session 1863-1864, le Ministre Rouher déposait sur le bureau du Corps législatif, un projet élaboré par le Conseil d'Etat, dont M. Olivier fut nommé rapporteur.

Depuis 1849, un changement considérable s'était fait dans les esprits en ce qui touche le droit de coalition.

Aussi, les deux principes sur lesquels s'appuyait le projet étaient-ils d'abord la liberté absolue des coalitions et ensuite la répression spéciale des actes de violence et de fraude qui peuvent les accompagner.

La discussion ne se produisit pas sur le premier principe quoique l'essentiel, mais seulement sur le second. Elle ne fut, du reste, pas très acharnée, puisque la loi fut votée le 25 mai 1849.

Telle qu'elle fut alors votée, elle nous régit encore aujourd'hui, et la loi de 1884 qui a créé spécialement le droit d'association, en a été le complément heureux. C'est en effet l'association seule qui peut permettre des coalitions préparées longuement à l'avance.

La grande innovation de la loi au point de vue général, c'est comme l'a dit M. Drioux, fort remarquablement, que la coalition « n'est plus une révolte contre la réglementation du travail, mais un moyen employé par les patrons et les ouvriers, pour augmenter leurs forces dans les sphères indépendantes de leurs intérêts particuliers ».

Mais au point de vue plus spécial qui nous occupe, c'est-à-dire en ce qui concerne les patrons, la loi de 1864 maintenait l'égalité entre patrons et ouvriers créée par la loi de 1848. Les peines prévues par la loi, amendes depuis 500 jusqu'à 5.000 francs, emprisonnement de six mois à deux ans, renvoi sous la surveillance de la haute police, s'appliquent aussi bien aux patrons contrevenant à la loi qu'aux ouvriers. Le délit dont elles sont désormais la sanction, n'est plus le « délit de coalition » ; c'est le « délit d'atteinte à la liberté du travail ».

Une fois cette loi de 1864 votée, on était en droit de s'attendre à une éclosion rapide et nombreuse de coalitions. Et cependant, il n'en fut rien, surtout en ce qui concerne les patrons, et il est certain que si on les avait consultés exclusivement, ils se seraient opposés à la création d'un droit dans lequel ils ne voyaient aucun profit pour eux. L'explication en est du reste bien simple.

En France, la majorité des patrons est formée de petits chefs d'industrie, autrement dit de petits patrons dont la situation se rapproche beaucoup plus de celle de l'ouvrier que du patron véritable. La principale différence est que l'un a quelques capitaux d'engagés là où un ouvrier n'a rien.

Le résultat d'un lock-out pourra donc, pour peu qu'il se prolonge un peu, non seulement l'empêcher de réaliser un gain, mais lui faire perdre ses capitaux, il ne s'y décidera donc qu'à la dernière extrémité. Et il est constant que dans les coalitions patronales, ce sont toujours les petits patrons qui ont été les adversaires les plus déterminés des lock-outs.

Donc, malgré toutes les facilités et autorisations que leur accordait la nouvelle loi, les patrons ne songèrent pas à se coaliser pour résister par la force aux réclamations de leurs ouvriers. Faut-il attribuer cela, outre la crainte de ruine que nous avons mentionnée, à l'égoïsme ou à l'individualisme excessif des patrons français ? Peut-être en partie ; mais ce fut aussi et surtout la crainte de sortir de la légalité. Car il ne faut pas oublier que s'ils avaient le droit de coalition, les patrons, pas plus que les ouvriers, n'avaient le droit d'association ni même de réunion. Ces droits ne leur furent accordés

que par les lois de 1881 et de 1884, et c'est de cette date qu'il faut faire partir les premiers essais, non-seulement de coalition, mais même d'organisation patronale de résistance.

Du reste la coalition patronale exige pour son bon fonctionnement un caractère de plus que la coalition ouvrière. Le droit de réunion ou d'association en est en effet un corollaire absolument indispensable, car plusieurs patrons n'arriveront évidemment jamais à un lock-out tout d'un coup et sans entente préalable entre eux. Il n'en est pas de même des ouvriers. Ceux-ci dans une même usine, dans une même salle sont en rapport constant entre eux. Sans jamais se grouper, ils arriveront très facilement, par un simple mot d'ordre qui passera d'un bout à l'autre de l'usine, ou qu'ils se donneront en causant à la sortie, à décider une grève. Ainsi décidée, elle pourra manquer de direction et même de raison vraiment sérieuse, mais les faits sont là pour montrer qu'elle n'en éclatera pas moins pour cela. Les patrons étaient donc en ce sens en infériorité grave sur leurs ouvriers.

Les lois de 1881 et de 1884, sont venues remédier à cet état de choses et permettre aux patrons une organisation plus précieuse pour eux que le droit de coalition.

III. — LOI DE 1884 ET DE 1901

A partir de 1848, année où fut décrétée la liberté d'association, et malgré sa disparition en 1851, les Syndicats patronaux se multiplièrent en France, où le Gouvernement lui-même les voyait d'un œil plutôt favorable. De telle sorte qu'à la veille de la loi de 1884, il y

avait des Chambres Syndicales de patrons dans les 52 villes de France ; leur chiffre total s'élevait à 101 avec 820 membres¹.

La loi qui vint à cette date les autoriser était bien plus la consécration d'un état de chose toléré qu'une innovation véritable.

Mais ce qui fait vraiment l'importance de cette loi au point de vue spécial qui nous occupe, c'est qu'étant le complément de celle de 1864, elle permettait aux patrons, par la liberté dont ils jouissaient désormais, sur le même pied que les ouvriers d'entreprendre véritablement une œuvre de défense. Car la loi de 1864 n'a fait que consacrer le principe de la liberté du travail ; celle de 1884 a permis de rendre la précédente facilement applicable.

Comme nous l'avons déjà dit, cette loi était plus favorable aux patrons qu'aux ouvriers, qui eux, n'avaient pas autant besoin d'organisations et de groupements durables pour arriver à une coalition. En effet, la coalition ouvrière est susceptible de produire ses effets par la seule force du nombre de ceux qui l'emploient ; au contraire, c'est plutôt par le temps et par l'argent que les patrons pourront arriver à faire produire ses effets à leur coalition.

Autrement dit, la loi de 1884 laissait aux patrons la liberté de créer une armée de résistance dans le cadre du Syndicat autorisé, l'armée ouvrière se trouve, elle, naturellement formée par le groupement d'ouvriers dans une même usine.

¹ M. Paul Pic., *Traité de législation industrielle*.

Mais quoique étant libres de former des associations ou des syndicats, les patrons qui se groupaient, devaient aux termes de l'article 2, exercer soit la même profession, soit des métiers similaires, soit des professions connexes ; c'était une restriction, peu importante il est vrai, que vint encore peu de temps après supprimer la grande loi de 1901, établissant la liberté d'association la plus complète. C'est donc la plus absolue facilité qui est désormais laissée aux patrons. Soit sous le nom de syndicat, soit sous le nom d'association, ils peuvent former tous les groupements qu'ils jugeront utiles pour la défense de leurs intérêts.

Les patrons ne furent évidemment pas sans en user, mais malgré toutes les libertés qui leur étaient laissées, malgré tous les syndicats qu'ils créèrent et qui sont aujourd'hui en nombre infini, il se produisit ce fait remarquable, qu'ils ne cherchèrent à peu près jamais à créer des organisations de résistance. Et cependant les ouvriers ne s'en privaient pas.

Quel est en effet le but essentiel de tous les groupements ouvriers : syndicats, unions de syndicats, bourse du travail, et au-dessus Confédération du travail ? A peu près uniquement d'organiser la lutte contre le capital et les patrons, et ce but, ils n'ont jamais cherché à le dissimuler.

Est-ce à dire que les patrons, pour des raisons quelconques ne pouvaient pas s'organiser ? Ou bien, est-ce qu'ils ne le voulaient pas ? Ou enfin, est-ce parce que les moyens dont ils disposaient leur semblaient suffisants pour lutter, sans utiliser dans le but de résistance

et de défense, les facilités et les libertés que leur accordaient ces lois de 1884 et de 1901 ?

L'étude des faits que nous allons maintenant aborder nous permettra peut-être de répondre à toutes ces questions.

LIVRE III

LA RÉSISTANCE PATRONALE

EN FRANCE

TITRE PREMIER

L'Assurance contre la Grève

La première question qui se pose en cette matière, est de savoir si le mécanisme de l'assurance peut s'appliquer au risque de grève, autrement dit si le caractère juridique et économique de l'assurance, tel qu'il a été envisagé par le législateur français, peut s'accorder avec ce risque.

Puis ensuite, nous verrons quelles applications en ont été faites chez nous, et sous quelles formes cette assurance a été pratiquée.

CHAPITRE PREMIER

Théorie de l'assurance contre la grève

« L'Assurance contre la grève », a dit M. THALLER¹, à qui nous aurons souvent à nous reporter sur ce sujet qu'il a très minutieusement développé, « doit avoir pour effet d'indemniser les chefs d'industrie contre les pertes résultant pour eux de grèves qui ne leur seraient pas imputables. Elles ne sauraient dépasser la mesure du préjudice que ces grèves occasionneront. »

Ce principe, auquel nous nous rallions complètement fait d'ores et déjà de l'assurance contre la grève une institution ayant pour but d'empêcher une perte pour l'assuré, et non de le dédommager d'un bénéfice qu'il n'a pas fait. De multiples raisons viennent du reste plaider en sa faveur. Il y a d'abord la loi qui n'admet pas l'assurance du profit espéré, si ce n'est exceptionnellement depuis 1885, en droit maritime.

La loi du 12 août 1885 a modifié dans ce sens l'article 334 du Code de Commerce qui se trouve actuellement ainsi conçu :

« Toute personne intéressée peut faire assurer le

¹ E. Thaller. *L'Assurance contre la Grève. Annales de droit commercial*. Année 1907.

navire et ses accessoires, les frais d'armement, les victuailles, les loyers des gens de mer, le fret net, les sommes prêtées à la grosse et le profit maritime, les marchandises chargées à bord et le *profit espéré de ces marchandises*, le coût de l'assurance et généralement toutes choses estimables à prix d'argent sujettes aux risques de la navigation. »

Cette disposition qui a du reste donné lieu à des abus, a été vivement critiquée par de nombreux auteurs. De fait cette exception au droit commun ne semble que difficilement justiciable.

Il y a ensuite les difficultés qui, avec un système contraire rendraient infiniment compliqué son fonctionnement, car il serait presque toujours impossible d'évaluer approximativement le profit manqué.

Enfin, il y a des raisons de bon sens : car que ce soit dans l'assurance incendie, dans l'assurance accident et même dans l'assurance vie, des innombrables compagnies qui fonctionnent, aucune n'a jamais cherché à établir un système par lequel l'assuré en cas d'incendie, d'accident ou de mort, pu réaliser un bénéfice. Dans tous les cas, l'assurance payée au sinistré ou à l'accidenté, n'est jamais que la compensation du dommage subi par lui. Du reste, le but pratique de l'assurance est surtout de permettre à l'assuré de ne pas trop souffrir d'une perte qu'il a éprouvée ; elle n'est que la conséquence d'un dommage éventuel qu'elle cherche à annihiler. Intrinséquement elle est donc plutôt un mal qu'un bien, mais c'est un mal nécessaire dont l'existence préserve de maux plus grands. Le mal nécessaire qui se dissimule sous la forme de primes à payer pour

ceux qui le subissent, doit être réduit à sa plus simple expression par la réduction de ces primes elles-mêmes.

Ne serait-il pas pleinement illogique de vouloir donner à l'assurance contre la grève, en déclarant qu'elle garantira même contre le profit manqué, un caractère que l'on a toujours jugé inopportun de donner aux autres assurances ?

Le principe posé, M. THALLER en fait découler la conséquence suivante :

« En définitive, l'assurance contre la grève n'est plus qu'une assurance des frais généraux. Ceux-ci constituent une dépense faite qui doit se récupérer par la production d'un chiffre approximatif déterminé. Dès l'instant que cette restitution des frais généraux par la production ne peut plus, soit totalement, soit fractionnairement s'effectuer, il y a perte et l'assurance de cette perte est légitime. »

Envisagé de cette manière, il est bien évident que le caractère juridique de l'assurance contre la grève est parfaitement d'accord avec les principes généraux admis en cette matière par le législateur français, et nous croyons que théoriquement, un système basé sur ce principe, serait en droit, absolument inattaquable. Comme l'incendie ou l'accident, la grève fait subir une perte certaine à celui qui en est la victime; comme pour l'incendie ou l'accident on ne peut donc refuser à la victime le droit de prévoir cette perte et d'en prévoir également la réparation.

Et M. THALLER appuie son système sur l'excellente raison que cette perte sera facile à calculer, si l'on ne tient compte que des frais généraux, sans se préoccuper

des bénéfices que la victime de grève escomptait forcément.

En effet, aux termes de la loi, tout commerçant doit dresser un inventaire annuel qui, lui permettra par la balance des recettes et des frais d'établir sa situation active ou passive. En fait, à peu près tous se conforment à cette prescription. Or dans la liste des dépenses, on fait rentrer les frais généraux, qui sont ceux, tels que patente, appointements, location, salaires et autres occasionnés par l'exercice de tout commerce, et que le chef d'industrie aura à payer avant tous autres quelque soit le résultat financier heureux ou malheureux, pour lui de son année commerciale. Ces frais courent pour le patron, même si son commerce vient à être momentanément interrompu.

Ce sera donc leur chiffre qui servira de base au chef d'industrie pour l'assurance qu'il voudra contracter contre la grève, et ce chiffre aura le grand avantage de pouvoir être divisé en fractions minimales, de telle sorte que l'on pourra se rendre compte à peu de chose près, à combien s'élèvent les frais généraux, soit par mois, soit par semaine, soit par jour.

Il faudrait bien se garder, toujours d'après M. THALLER au lieu de tenir compte du total des frais généraux, de prendre comme base, le solde, soit en plus, soit en moins, résultant du rapprochement du total des frais et du total des recettes. Car il arriverait souvent que, malgré qu'il eut eu à subir une grève, si elle a été de courte durée, le chef d'industrie solde cependant l'année par un bénéfice faible peut-être, mais réel cependant. Alors qu'arriverait-il ? Naturellement ils n'aurait

plus droit à une indemnité. Ce serait parfaitement injuste, car malgré ce bénéfice de fin d'année, il n'en a pas moins subi une perte certaine et indiscutable, pour laquelle il peut exiger une réparation.

La conclusion logique est donc que, pour établir un système juste et légal d'assurance contre la grève, la seule base à adopter est le chiffre des frais généraux, de même que pour assurer une maison contre l'incendie, c'est la valeur actuelle et présente seule de la maison dont on doit tenir compte.

Mais où la question se complique, c'est lorsqu'il s'agit d'appliquer pratiquement un pareil système. M. THALLER a du reste prévu deux objections qu'il s'est efforcé de résoudre : la première est le cas où une partie seulement de l'usine ou de l'exploitation en général est en grève, et la seconde le cas où le chef d'industrie qui a conclu un marché dont il est sûr de retirer un bénéfice plus ou moins considérable, mais cependant certain, voit ce bénéfice s'évanouir par suite de l'arrêt brusque du travail causé dans son usine par une grève.

Dans le cas où c'est seulement une grève partielle qui éclate, où une partie des ouvriers continue à travailler tandis qu'une autre partie quitte l'usine, il y aura lieu « d'opérer une ventilation dans le rendement de la manufacture pour connaître le montant de la perte vraie que la grève lui a infligée. Il faudra dresser un inventaire spécial concernant la période de la grève ou la partie de l'usine qui a été atteinte par elle. » Théoriquement on ne voit rien à objecter à ce système, mais nous croyons que pratiquement, établir un semblable

inventaire, même approximatif, sera sinon impossible, du moins extrêmement compliqué. Car l'arrêt d'une partie de l'usine, s'il n'empêche pas le travail dans le reste, le gênera à peu près toujours, et aura sa répercussion sur la production générale. Or comment arrivera-t-on à apprécier en chiffres les pertes indirectes, et souvent discutables, ainsi subies en fin de compte par le chef d'industrie ?

Et dans le cas de marché passé par le patron, marché dont il est certain en cas normal, de retirer un bénéfice, mais que la grève arrête, que devra-t-on faire ? M. THALLER estime qu'il n'y a plus là un profit espéré, mais un profit ferme, dont le patron doit être dédommagé si la grève l'en a privé. Nous, nous estimons la question plus compliquée. Car existe-t-il réellement dans l'industrie des profits certains ? Et qui dit qu'un accident matériel quelconque, un simple bris de machine essentielle, n'aurait pas aussi bien que la grève empêché le patron de remplir son engagement ?

Ce n'est pas à dire que nous soyons opposés à ce que le patron puisse se garantir contre le risque d'inexécution de marché, aussi bien que contre un risque d'incendie ou d'accident quelconque, mais nous estimons que le dédommagement d'une semblable perte ne peut résulter que d'une assurance spéciale, concurrente et distincte d'une assurance générale contre le risque de grève.

De tout ceci, il résulte que juridiquement rien ne s'oppose à l'assurance contre la grève. C'est un risque comme celui de maladie, d'accident ou de mort, il serait inique que l'on ne puisse s'en préserver.

Du reste la pratique nous apprend qu'on a cherché à le faire, et nous en arrivons donc à étudier quels sont les systèmes qui ont été essayés ou même qui fonctionnent actuellement en France. Mais auparavant, il est nécessaire de voir quelle est la forme la plus pratique sous laquelle cette assurance peut être constituée.

CHAPITRE II

Formes que peut prendre l'assurance contre la grève

Les assurances en général revêtent trois formes principales : 1° La société anonyme d'assurance ; 2° La société d'assurance mutuelle ; 3° L'assurance par l'Etat, Mais nous laisserons de côté cette troisième forme, car on ne peut guère envisager un système d'assurance contre la grève fonctionnant sous cette forme.

La société anonyme ou société à primes fixes est une société essentiellement commerciale, et par action, comme son nom l'indique, qui moyennant le paiement d'une prime fixe annuelle assure contre certains risques pour un montant déterminé à l'avance. L'élément essentiel est la fixité de la prime. Les fondateurs de ces sociétés ont établi, au moyen de statistiques, tout un système de probabilités d'après lesquels ils ont décidé du montant des primes à payer pour chaque cas.

Connaissant, avec des écarts insensibles en plus ou moins le nombre des sinistres qu'ils auront à couvrir étant donné un nombre déterminé d'assurés ils ont fait leur calcul de manière à ce que chaque exercice se solde pour la société par une plus-value de primes payées sur la somme à payer pour sinistres.

Leur but est donc, moins la protection de l'assuré que la réalisation d'un bénéfice. Car ces sociétés à leur formation, ont un capital qui leur est fourni par les actions, et il faut forcément réaliser des bénéfices pour rémunérer le capital, qui constitue en même temps qu'une garantie pour les assurés, une charge pour la société.

La société mutuelle elle aussi recherche bien à réaliser un bénéfice, mais pas dans les mêmes conditions en ce sens, que les bénéfices qu'elle réalisera ne seront pas partagés entre ses actionnaires, puisqu'elle n'a pas de capital, mais retourneront aux assurés, et viendront en diminution des primes annuelles qu'ils auront à payer.

Mais la société mutuelle a le grave inconvénient de laisser de la place à un certain aléa pour les assurés. Car chacun d'eux étant responsable dans une certaine proportion de tous les sinistres qui peuvent arriver à tous les co-sociétaires, sont susceptibles de se voir réclamer en des cas qui seront évidemment exceptionnels mais qui se produiront peut-être, des primes très supérieures à celles qu'ils comptaient devoir payer. Cependant comme en général les primes que font payer les mutuelles sont inférieures à celles que font payer les sociétés par actions, les avantages compensent les inconvénients.

Pour nous, nous tenons la société mutuelle comme bien supérieure, même question de prime mise à part, quand ce ne serait qu'à cause de l'étroite solidarité qu'elle établit forcément entre tous les sociétaires.

Pour l'assurance contre la grève, la seule qui nous intéresse actuellement, quel était le système préfé-

nable, celui de l'assurance à primes fixes ou celui de l'assurance mutuelle? Et quel organisme voudrait s'en charger?

En ce qui concerne la première question, la réponse n'était pas douteuse. Les grèves sont en effet des choses qui dépendent trop de la volonté des hommes et des intéressés en particulier pour que l'assurance contre ce risque ne présente pas les plus graves dangers pour une société anonyme. Et même en faisant abstraction de cet élément pour ainsi dire potestatif, la grève est un acte dont les causes sont forcément, au moins en partie, réciproques, de telle sorte que le règlement de chaque sinistre eut très vraisemblablement donné lieu à des difficultés énormes et à des procès sans fin.

La pratique a aussi fait découvrir un autre écueil. Lorsque les sociétés d'assurance contre la grève se furent fondées, le monde ouvrier ou plutôt les milieux révolutionnaires et socialistes s'en émurent et cherchèrent s'il n'y aurait aucun moyen de les faire avorter. Mais précisément parce que ces sociétés étaient des mutuelles, on n'en trouva aucun. En effet, quoi de plus simple, étant données l'organisation et la solidarité actuelles du monde ouvrier que de ruiner ces sociétés par des grèves continues et suivies chez les industriels assurés.

Un ordre venu de qui de droit aurait certainement suffi presque toujours à faire éclater ces grèves. C'était donc à bref délai, la déconfiture et la faillite de ces sociétés, puisqu'elles sont tenues de servir l'indemnité intégrale prévue dans les limites des capitaux assurés par elle.

Mais que faire contre une mutuelle ? la ruiner peut-être, mais momentanément seulement. Pendant une année elle fera appel au maximum de garantie prévu et paiera toujours les sinistrés dans une certaine mesure ; d'autant plus qu'étant tous solidairement atteints par une grève, qui serait en réalité unique, les assurés seraient selon toute vraisemblance acharnés à lutter jusqu'au bout, surtout qu'en somme leurs pertes seraient les mêmes que s'ils n'étaient pas assurés, mais en tous cas pas supérieures puisqu'ils recouvreraient sous forme d'indemnité la prime qu'ils auraient eu à payer. Et l'année suivante, la mutuelle, sans fonds de garantie il est vrai, mais aussi sans aucun passif derrière elle, n'en continuerait pas moins à fonctionner comme par le passé.

Et ces raisons ont paru assez fortes pour qu'aucune tentative ne fût faite dans ce but. Il faut ajouter que les sociétés en question avaient fait les choses avec prudence, en disséminant sur tout le territoire français leurs assurés, dont les ouvriers pouvaient ainsi bien plus difficilement se conformer à un mot d'ordre unique et à une action concertée.

Bref, on peut hardiment affirmer, qu'en matière d'assurance contre la grève, la forme de mutualité s'impose.

Bien plus compliquée est la question de l'organisme chargé de faire fonctionner cette assurance. Deux systèmes sont possibles : 1° Doit-on créer une mutuelle englobant tous les patrons qui voudront en faire partie, sans distinction de profession ? ; 2° Où devra-t-on charger les syndicats patronaux d'organiser chacun pour leur compte ces assurances ?

M. THALLER fait bien voir la grave objection qui s'oppose au premier système : « Les syndicats professionnels et les associations n'ont, en effet, pas à pourvoir à l'intérêt pécuniaire de leurs membres, envisagé séparément de l'intérêt des autres personnes de même profession non comprises dans le groupement. Ils se vouent aux intérêts généraux de la profession. Les améliorations qu'ils obtiennent doivent servir la cause collective de tous ceux qui occupent dans la société le même emploi ; à cet égard ils se rattachent au droit public et non au droit privé, ils réalisent un office altruiste. Leur but essentiel doit exclure non seulement le partage des bénéfices, mais même la conquête d'avantages qui se limiteraient aux adhérents. A chaque organe juridique correspond une fonction propre. Celle des syndicats ou associations n'est pas de distribuer des bienfaits localisés aux affiliés et dont les autres membres de la même classe sociale sont privés ».

Donc, les syndicats professionnels patronaux ne peuvent pas fonctionner comme sociétés d'assurances. Rien ne s'opposait il est vrai à ce que ces syndicats constituent eux-mêmes des sociétés d'assurances distinctes d'eux ; ils peuvent susciter entre leurs sociétaires la création de coopératives, de sociétés de secours mutuels et autres, par suite d'institutions d'assurances ; mais d'après la loi sur les syndicats professionnels, il faudra constituer à côté du syndicat, un autre organe autonome et distinct.

Ce système malgré les grands avantages qu'il aurait, à notre avis, présenté et que nous verrons plus tard, n'a pas dans la pratique obtenu l'approbation des intéressés

qui ont préféré constituer des sociétés mutuelles ordinaires.

Ici les patrons avaient un champ d'action absolument libre : comme des propriétaires pour la sauvegarde de leurs immeubles, ou des particuliers pour se mettre à l'abri des accidents, et de la mort, toute faculté leur était laissée par la loi. Sans distinction de professions ni de régions, ils avaient la liberté de créer, pour obvier aux pertes que leur faisaient subir les grèves, des sociétés mutuelles d'assurances. Et c'est ce qu'ils ont fait, car c'est sous cette forme que furent créées les sociétés qui fonctionnent dans ce but à l'heure actuelle.

Un des grands avantages de ce système c'est que tous les membres de ces sociétés, outre qu'ils ne seront pas hypnotisés par la poursuite d'un bénéfice puisqu'ils n'auront aucun capital à rémunérer et à couvrir, auront à peu près tous les mêmes intérêts et seront absolument entre eux pour fixer les cotisations ou contributions qu'ils auront à payer et les indemnités qu'ils seront susceptibles de se voir payer un jour.

La loi n'édicte aucune règle à cet égard, ils pourront fixer les primes à payer, en prenant pour base, à leur volonté, soit les frais généraux, soit les sommes payées comme salaires, soit même le chiffre du capital engagé dans chaque établissement.

Mais une si grande liberté est compensée par des inconvénients multiples. Toutes les professions pourraient en principe faire partie d'une mutuelle ; en pratique il en va bien différemment. D'abord les créateurs de la mutuelle seront tous des gens ayant des intérêts et par conséquent des risques sensiblement iden-

tiques, ils sauront tous que les co-assurés ont une telle proportion de risques à couvrir parce qu'ils font partie de telle profession dans telle région, et que dans chaque profession et dans chaque région les risques de grève sont connus approximativement. Mais lorsqu'un chef d'industrie d'une profession ou d'une région où les risques de grève sont énormes viendra leur demander à rentrer dans leurs mutuelles, ils le refuseront impitoyablement, car ils ne se soucieront pas, à juste titre de voir ce nouveau membre bénéficier bien plus qu'eux d'une organisation et d'une protection qu'il est bien logique de considérer comme devant être sensiblement la même pour tous.

Le meilleur exemple que l'on puisse citer contre le système d'une Mutuelle générale, est incontestablement celui des entrepreneurs du Bâtiment. Pour ceux-ci, il n'est pas d'assurance contre la grève. Et que ce soit un entrepreneur de maçonnerie, de serrurerie ou de menuiserie, jamais les Compagnies d'assurances existantes n'ont voulu et ne voudront couvrir ces risques. Il est vrai que dans cette branche, les grèves ont atteint de telles proportions que le mot risque devient impropre et demande à être remplacé par le mot certitude. Quoiqu'il en soit, il n'en est pas moins vrai que l'assurance mutuelle telle qu'elle existe, ne pourra jamais venir au secours de cette catégorie de patrons qui sont précisément ceux qui en souffrent le plus.

Hâtons-nous de dire pour rester dans la vérité, que leurs frais généraux ne sont pas comparables à ceux d'un industriel ou d'un commerçant ; c'est du reste la seule chose qui les empêche de se ruiner à bref délai.

Mais alors, une Mutuelle qui n'est pas ouverte à tous ceux qui voudront en faire partie, en payant leurs cotisations et en observant les règlements, ne remplit plus véritablement le but que se propose en général une Mutuelle.

On a, il est vrai, cherché à remédier à cet inconvénient, et dans cette intention, les fondateurs de la « Caisse Mutuelle », dont nous exposerons plus loin le mécanisme en détail, ont établi tout un système. Car il est bien évident que rien ne s'oppose à l'admission des patrons dont les risques sont énormes, si ceux-ci consentent à payer des cotisations en proportion. Donc on a essayé d'arriver plus ou moins à ce but dans la Caisse Mutuelle en augmentant le maximum de garantie qu'aura à payer le patron suivant le nombre et l'intensité des grèves qu'il subira pendant qu'il sera assuré.

Nous disons qu'on y est arrivé plus ou moins, et voici pourquoi : D'abord le patron qui fera partie d'une profession où les grèves sont fréquentes arrivera très rapidement à avoir à sa charge un maximum de garantie énorme qui rendra, non pas tout à fait illusoire, mais presque, la garantie qui lui sera accordée. Il faudrait en outre dans une Mutuelle tenir compte des professions diverses des associés. Car si le système d'augmentation du maximum de garantie proportionnellement au nombre et à l'intensité des grèves, est équitable pour les professions à gros risques, il ne l'est pas pour les autres professions. En effet, l'assuré qui fera partie d'une profession où les grèves sont exceptionnelles, mais qui aura la mauvaise fortune d'en voir éclater une un peu grave chez lui, par suite de circons-

tances tout à fait imprévues, sera désormais assimilé quant au maximum de garantie qui pourra lui être demandé, et tant que durera son assurance, aux patrons de professions périlleuses.

Sans la condamner complètement, nous admettrons donc que la Société d'assurance mutuelle n'est et ne peut pas être dans l'état actuel, le système d'assurance idéal contre les risques de grèves.

La solution que nous croyons la plus pratique consisterait en partie dans celle que M. Thaller écarte de prime abord, lorsqu'il dit que c'est à juste titre que l'on a renoncé à « faire rentrer ce service dans les attributions des Syndicats patronaux ». Et voici comme nous envisageons la question :

Les Syndicats patronaux, comme nous l'avons déjà dit, ne peuvent pas se charger eux-mêmes de ce service qui leur est interdit par la loi. Mais ils sont du moins le cadre dans lequel il pourrait se former. S'ils ont à leur tête des hommes d'action, ils arriveront très facilement grâce à leur caractère professionnel à créer à côté d'eux une Société d'assurance mutuelle, régionale et professionnelle. Etant en effet composée exclusivement de patrons d'une même région et d'une même profession, le Syndicat patronal créateur, sera placé mieux que personne pour apprécier à sa juste valeur le risque qu'aura à courir la Mutuelle et les cotisations minima qu'elle aura besoin de percevoir pour y arriver. Car dans ces conditions, le risque de grève devant forcément être à peu de chose près le même pour tous les assurés, il n'y aura pas lieu de prévoir des tarifs différents à mesure que les grèves s'étendront ; il est bien rare qu'une grève

qui frappe un industriel dans une région ne s'étende pas immédiatement à tous ou au moins à plusieurs des industriels analogues des environs.

Mais ce caractère actuel de la grève de s'étendre, lorsqu'elle éclate dans une usine, à toutes les usines similaires du pays, semble être un obstacle sérieux à la constitution de semblables Mutuelles qui se trouveront ruinées dès la première grève qu'elles auront à couvrir. C'est évidemment là un des gros inconvénients d'une telle société d'assurance. Mais, outre que la ruine n'est rien pour une Mutuelle, puisque l'année suivante elle renaîtra, et qu'elle aura simplement été empêchée de se créer des réserves, les assurés bénéficieront tout de même des primes payées les années précédentes et recevront toujours une indemnité au moins partielle.

En outre il ne faudrait pas borner à ces sociétés forcément faibles en capitaux, le mécanisme de l'assurance contre la grève. Au-dessus d'elles, il devra exister d'autres, ou au moins une autre Mutuelle, à laquelle chacune d'elles se réassurera et qui se trouvera dans une situation absolument solide et inébranlable si vers elle convergent de toutes les parties du pays des primes de réassurance que lui payeront les mutuelles régionales et professionnelles.

Ce rôle de réassurance serait, croyons-nous le vrai rôle d'une Caisse Mutuelle, telle que celle qui fut créée à Paris en 1907. Elle ne devrait pas assurer directement les patrons, mais seulement les Sociétés mutuelles qu'ils auraient créées dans chaque région. D'autant plus qu'en courant moins de risques, elle rendrait certainement des services bien plus considérables. Par les indemnités

que paierait aux petites caisses régionales une semblable caisse, les assurés couvriraient encore une partie de leurs pertes, et la grève finirait par ne pas être trop onéreuse pour eux.

Ou encore, si l'on veut, au lieu de créer des Mutuelles régionales et professionnelles, ne pourrait-on pas envisager la formation de Sociétés d'assurances spécialement et uniquement professionnelles? Elles auraient l'inconvénient d'être difficilement organisées à cause du champ d'action peut-être trop vaste qu'elles auraient, mais elles présenteraient de grands avantages. Sans même tenir compte de la formidable solidarité patronale qui se trouverait établie entre tous les patrons, ces Sociétés pourraient adopter un système de prime excessivement simple, à peu près le même pour tous, puisque tous les assurés, à peu de chose près, auraient les mêmes risques. La seule différence dont il y aurait à tenir compte, consisterait dans la région suivant que l'assuré aurait son usine dans un pays où les grèves sont rares ou fréquentes. Et l'immense champ d'action aurait lui-même ses avantages.

Les Sociétés d'assurances ordinaires, soit mutuelles, soit à primes fixes contre la vie ou les accidents ou les incendies, ont toutes reconnu le grand avantage qu'elles avaient à disséminer dans le monde entier des succursales et des agents qui concluraient à leur nom des assurances. Pourquoi? Parce que plus leur chiffre d'affaires est élevé, plus elles gagnent. Mais c'est aussi et surtout parce qu'elles obtiennent ainsi une diffusion énorme du risque qu'elles assurent, et que les avantages de cette diffusion sont reconnus depuis longtemps.

Or toutes ces raisons plaident en faveur de caisses professionnelles nationales, et une autre encore qui est que les Sociétés résisteront sans trop en souffrir à un écueil qui n'existe pas pour les autres assurances : la crise économique dont nous avons eu de si terribles exemples ces dernières années.

Enfin la création de caisses nationales professionnelles ferait à coup sûr échouer toutes les combinaisons hostiles, tentées pour les faire disparaître. On ne conçoit pas en effet une grève simultanée de toutes les professions, dans toutes les régions industrielles d'un même pays.

Mais bien entendu, ces Sociétés d'assurances professionnelles et nationales ne doivent être elles aussi qu'un premier échelon. A cause des innombrables difficultés qu'elles auraient à vaincre, difficultés qui sont sérieuses, puisqu'elles ont jusqu'à présent presque entravé leur création, il serait nécessaire qu'elles recourent elles aussi à la réassurance, et qu'il y ait au-dessus d'elles une ou plutôt quelques Caisses d'assurances générales auprès desquelles elles viendraient se couvrir d'une partie de leurs risques, se créant ainsi une garantie à elles et à leurs assurés.

Et ces Sociétés n'auraient pas besoin d'être des Mutuelles ; il serait même préférable qu'elles ne le soient pas, car par les énormes capitaux qui afflueraient certainement un jour dans leurs coffres-forts, elles arriveraient à une force probablement assez grande pour que leurs assurés puissent leur faire appel dans la plus large mesure en cas de besoin. Ce serait peut-être la suppression d'une partie des crises industrielles, celles qui ont

leur cause dans les grèves, soit d'une étendue, soit d'une durée trop considérables.

La création de ces Sociétés de réassurance irait à notre avis sans beaucoup de peines. Nous dirons même plus ; elles existent déjà dans la personne de quelques Sociétés d'assurances contre la grève qui fonctionnent actuellement et qui seraient naturellement appelées à jouer ce rôle important.

Ce sont ces Sociétés que nous allons maintenant étudier.

CHAPITRE III

Sociétés d'Assurance contre la Grève

Il existe actuellement à notre connaissance, trois sociétés assurant le risque en cas de grève, toutes trois de dates très récentes, puisque la première en date fut créée en 1906, et qui sont les suivantes :

- 1° Le Lloyd industriel, fondé à Lyon, le premier juin 1906.
- 2° Le Progrès, créé à Paris, le 5 juin 1907.
- 3° La Caisse mutuelle industrielle et commerciale, née également à Paris, le premier juillet 1907.

Après avoir constaté que ces trois sociétés, quoique concurrentes ont jugé bon d'adopter toutes trois la forme d'une mutuelle, nous allons les passer brièvement en revue. Nous consacrons toutefois un chapitre plus long au "Lloyd Industriel" pour plusieurs raisons. Cette société, outre qu'elle est de création essentiellement lyonnaise, est en effet la première en date, et aussi celle qui, à notre avis, est la mieux comprise et susceptible de produire les meilleurs résultats.

§ I — LE PROGRÈS.

La forme d'assurance adoptée par le Progrès est celle de l'assurance mutuelle à cotisations limitées avec un maximum de garantie dont un quart forme la contribution annuelle et prime.

Chacun des risques assurés fonctionne comme une société spéciale, seules l'administration et les réserves sont en commun.

La grève, ou risque contre lequel assure le Progrès est « toute cessation de travail résultant d'un accord du personnel ». Cette définition de la grève, ainsi donnée par la société d'assurance, paraît vraiment rigoureuse, et elle le serait en effet, si les fondateurs ne s'étaient hâtés d'ajouter que les agissements excessifs d'un patron provoquant la grève, sont soumis à un arbitrage, pour savoir si elle peut donner lieu à une indemnité. Les arbitres sont choisis par les parties parmi les adhérents.

C'est d'ores et déjà un grief à faire à cette Société d'assurances, car il y a là une restriction des plus graves et qui revient à dire que l'on peut bien s'assurer contre le risque de grève, mais que l'on n'est jamais sûr de recevoir une indemnité, chose qui n'existe pas dans les autres Compagnies. En outre, ce sont des adhérents à la Société, choisis par les parties, qui décident si la grève provient ou non du fait du patron ; ces adhérents sont donc à la fois, juges et partie, et sans mettre en doute leur bonne foi, ne peut-on pas craindre que leur décision ne risque d'être influencée par leur situation ? Et si mi-

nime que puisse être cette influence, il est forcément regrettable qu'elle puisse seulement exister.

Le Progrès assure quatre sortes de risques : il garantit : 1° les dommages matériels et dégâts. 2° les frais généraux, 3° le manque à gagner, et 4° la grève indirecte.

1° Dommages matériels et dégâts.

Sous cette dénomination sont rangés tous les faits de violence auxquels peut donner lieu une grève quelconque, dommages et dégâts, sabotage causés aux biens, meubles et immeubles, marchandises, matériel d'exploitation. Le Progrès divise les industriels en quatre classes basées sur le plus ou moins de grève dans leur industrie dans les dix dernières années, d'après les documents du Ministère du Commerce.

Le maximum de garantie est de 1000 à 2000 fr. par million assuré. La cotisation annuelle est de 250 à 500 francs par million assuré, suivant les classes, soit, 0.25 à 0.50 %.

2° Frais généraux.

Le Progrès garantit la perte totale résultant de la continuation des frais généraux de l'industrie pendant la durée de la grève, payable pendant 90 jours sans division d'intervalle.

Quatre classes comme ci-dessus, d'après le plus ou moins de grève depuis dix ans. En cas de grève, l'assuré doit de suite envoyer à la Compagnie une lettre d'avis, l'indemnité court du lendemain de l'envoi de la lettre d'avis.

Le maximum de garantie est de 0.60 o/o à 1.20 o/o.
La cotisation annuelle varie entre 0.15 o/o et 0.30 o/o.

3° — *Manque à gagner.*

Le Progrès garantit le manque à gagner résultant de la grève, basé sur tout ou parties du gain moyen annuel déclaré. La division en quatre classes existe là aussi.

Le maximum de garantie est de 1.50 à 3 fr. o/o. des valeurs déclarées. La cotisation annuelle est de 0.37 1/2 o/o à 0.75 o/o.

4° — *Grèves indirectes¹.*

Le Progrès garantit enfin les frais généraux et le manque à gagner ci-dessus atteignant un assuré à raison de grève dont il subirait le contre-coup, sans que son personnel soit cependant en grève. Toujours division en quatre classes.

Les tarifs du maximum de garantie et de la cotisation annuelle égalent la moitié du risque des frais généraux et la moitié du risque de manque à gagner.

Pour éviter les difficultés d'appréciation lors du règlement des sinistres, les risques, frais généraux, manque à gagner sont établis conventionnellement à l'avance et acceptés à l'avance de part et d'autre.

Voici le détail des frais généraux annuels : patente, loyer et représentation de loyer si l'assuré est proprié-

¹ Expression impropre car ce n'est pas la grève qui est indirecte, mais le préjudice qui en résulte, si nous l'employons c'est que c'est celle employée par le Progrès.

taire, cavalerie, transports divers. force motrice, employés au mois, publicité annuelle, chauffage, éclairage, eaux, téléphone, assurance, annuités de brevets, divers.

Pour le manque à gagner l'assuré déclare :

1° Le gain conventionnel annuel sur lequel il désire faire porter l'assurance.

2° S'il y a lieu, les intérêts afférents au capital de l'entreprise.

3° L'amortissement du matériel et des immeubles.

Il ne peut donc y avoir aucune contestation au règlement, puisque la base du calcul de la prime ou du règlement en cas de sinistre a été établie avant la signature de l'assurance, de manière à être incontestable.

Voici enfin, le tableau de classification des risques suivant les industries :

Première classe. — Charbonnages, docks maritimes, grosse métallurgie, filatures, travail des métaux, cycles et automobiles, verreries et professions assimilables.

Deuxième classe. — Grandes entreprises générales de bâtiments et de travaux publics, pêcheurs, coiffeurs, garçons de café, boulangers, alimentation et professions assimilables.

Troisième classe. — Entreprises en général, industries diverses et commerce en général, agriculture, personnel des théâtres, imprimeries, papiers et cartons et professions assimilables.

Quatrième classe. — Petit commerce, petite industrie, employés de bureau et de magasin, et professions assimilables.

§ II. — CAISSE MUTUELLE INDUSTRIELLE
ET COMMERCIALE.

Lorsque cette association fut fondée en 1907, comme nous l'avons déjà dit, après deux ans de longues et patientes recherches auxquelles se sont attachés les gens les plus éminents de la spécialité : MM. GUILLAIN, Albert GIGOT, Albert RIVIÈRE, André SAYOUS, le but de ses fondateurs était « de déterminer dans quelles conditions les chefs d'industrie pourraient s'associer pour se garantir du risque d'un chômage forcé provenant des prétentions injustes de leurs employés et ouvriers, et cela sans se mettre en opposition ni avec les prescriptions de notre législation, ni avec les principes essentiels et primordiaux de la morale et de l'équité. »

La Caisse mutuelle industrielle et commerciale a donc pour but le remboursement des pertes résultant du chômage en cas de grève injustifiée. Mais si le but est si nettement posé, les moyens pour y arriver le sont beaucoup moins, et l'organisme de la Caisse est extrêmement compliqué. Ce n'est du reste qu'un demi reproche à lui faire, car depuis sa fondation elle a toujours fonctionné d'une manière suffisante pour donner satisfaction à ses adhérents. Il faut bien ajouter que comme nous allons nous en rendre compte, l'indemnité qu'elle paye en réalité en cas de sinistre est réduite à une assez

faible proportion. Mais qu'importe si les assurés s'en contentent ?

Quatre questions principales ont retenu l'attention des fondateurs :

1^o Détermination et spécification du but et de l'assurance.

La société devant opérer dans des professions totalement différentes, il était difficile de fixer entre elles une commune mesure, tant pour les valeurs assurables que pour les primes à percevoir. On s'est arrêté aux frais généraux, perte véritable que subit l'industriel en grève. Mais les frais généraux ainsi assurés doivent comprendre toutes les charges qu'il continue à supporter lorsque son établissement est arrêté, à l'exclusion bien entendu, du salaire et autres dépenses qui cessent lorsque naît le conflit. La prime est proportionnelle aux frais généraux déclarés.

2^o Possibilité de co-existence et de combinaison entre l'organisation nouvelle et les caisses de défense patronale existantes.

Un certain nombre de syndicats patronaux ayant créé depuis plusieurs années des caisses de défense patronale qui leur donnent satisfaction, il est indispensable de respecter ces organisations tout en les fortifiant. A cet effet, il a été prévu deux degrés d'assurance, le premier allant du quatrième jour d'une grève au vingt-septième inclus, le second commençant le vingt-huitième jour.

Les industriels faisant partie d'une caisse syndicale pourront de la sorte continuer à s'y assurer pendant les vingt-sept premiers jours d'une grève ; ils n'adhéreront

à la caisse mutuelle que par le second degré et n'auront droit aux indemnités de cette dernière qu'après vingt-sept jours pleins de grève. Ceux qui, au contraire, n'ont aucune organisation de ce genre dans leur syndicat, adhéreront au premier et au second degré et seront indemnisés dès le début de la grève.

3° Etablissement d'un système de caisses séparées et de comptes spéciaux assurant l'équité de la répartition éventuelle des charges.

Les risques de grève varient selon les industries et selon les régions, et en englobant toutes les professions et toutes les contrées dans une même société et au même titre, on risquait d'avoir des adhérents dont le rôle consisterait à payer pour les autres. Pour éviter cet écueil, la caisse mutuelle divise ses adhérents par groupes régionaux dans des professions identiques. Les cotisations versées par les adhérents d'un groupe, restent affectées pour les deux tiers aux indemnités de ce groupe, et c'est seulement le troisième tiers qui alimente une caisse générale, dernière ressource des groupes impuissants à faire face eux-mêmes à leurs besoins.

Cette disposition à l'avantage d'assurer les industriels par professions et par régions, tout en les faisant bénéficier des avantages d'une solidarité puissante en même temps que limitée à des proportions raisonnables.

4° Fixation a priori de la valeur du risque individuel d'après une méthode expérimentale et positive basée sur la durée et la fréquence des conflits.

Dans un même groupe et dans une même profession il peut exister des différences dans la manière d'être des

patrons vis-à-vis du personnel, et cette diversité d'attitude déterminera la valeur du risque ; il doit donc en résulter des primes différentes.

A défaut de statistiques exactes lui permettant d'établir une tarification précise, la caisse a préféré établir une échelle mobile de cotisation basée sur les résultats donnés par chacun de ses adhérents. Mais il faut remarquer, que s'il semble en découler une augmentation des sommes à verser par ces derniers après un certain temps de grève, ces sommes ne leur seront en fait jamais réclamées ; elles seront simplement déduites des indemnités qui leur seront dues.

Ce sont ces idées générales qui ont servi de point de départ à l'organisation de la caisse mutuelle industrielle et commerciale.

Le risque prévu est la mise à l'index ou la rupture injustifiée du contrat de travail dans l'établissement de l'assuré et seulement en cas de conflit « suivi et terminé sous contrôle de commission, sous peine de déchéance partielle ou totale ». Comme pour le Progrès nous critiquerons ce système qui a le tort, à notre avis, de laisser à l'appréciation de quelques personnes le droit à la garantie sur lequel comptait l'assuré, et qui ne lui sera peut-être pas accordé.

Car il ne faut pas l'oublier, dans l'état actuel, peu de choses sont nécessaires pour amener la grève. Et alors, qu'advient-il pour une grève dont la cause proviendra en partie des ouvriers, mais aussi en partie d'un patron qu'ont exaspéré l'attitude et les réclamations de ses ouvriers ? Il y aura évidemment là surtout une question de fait sur laquelle aura à statuer la commis-

sion. Mais est-il bien équitable de faire ainsi dépendre le sort du sinistré d'une décision pure et simple et contre laquelle il n'y a pas de recours possible ? Nous ne le croyons pas, et nous estimons qu'il y a dans ce contrôle d'une commission imposée par la Caisse mutuelle, une ingérence fâcheuse dans la manière de faire de l'assuré, et ceci quelle que soit du reste les garanties d'impartialité que présentera cette commission.

Certes, nous ne sommes pas d'avis que toutes les grèves doivent être soutenues ; il en est qui sont injustes et qu'il serait immoral de soutenir. Mais nous croyons que l'on peut éviter cela par des moyens, évidemment moins efficaces que celui d'une commission de contrôle, mais qui ne présenteront aucun caractère d'ingérence et d'arbitraire. Il nous semble que la manière de faire du Lloyd Lyonnais, que nous aurons à étudier plus tard, est à ce point de vue bien préférable.

Mais pour en revenir à la Caisse mutuelle, il nous faut maintenant donner des détails sur son fonctionnement.

Il faut d'abord examiner les divers cas qui peuvent se présenter, suivant que les industriels sont assurés aux deux degrés ou au deuxième degré seulement. Le premier comprend l'assurance du quatrième jour au vingt-septième inclus, le deuxième comprend l'assurance depuis le vingt-huitième jusqu'au quatre-vingt-dixième jour ; après quatre-vingt-dix, la société n'est plus tenue à aucune indemnité.

La société ouvre aux assurés des comptes particuliers par adhérent ou par groupe d'adhérents. Une fois un groupe formé, il faut pour y entrer, l'adhésion de deux ou trois personnes que désignent les premiers adhé-

rents ayant formé le groupe. Le maximum de garantie (ou maximum de l'engagement du sociétaire quoi qu'il assure) est de 2 o/o pour le premier degré et 1 o/o pour le second degré. La cotisation annuelle est du quart, soit 0.50 o/o pour le premier degré et 0.25 o/o pour le second.

La prime est calculée sur la valeur déclarée par l'assuré comme représentant les frais qui continuent à courir en temps de chômage. Chaque jour de grève est compté pour 1/300^e du capital assuré, non compris les dimanches et jours fériés, sauf exceptions à préciser.

Les deux tiers de la cotisation sont portés au crédit du compte particulier de l'assuré ou du groupe auquel il est inscrit, et le troisième tiers au compte général.

En cas de sinistre, on épuise d'abord le compte particulier du groupe ou de l'assuré s'il est isolé, pour la moitié de ce qui reste à payer, on fait appel, jusqu'à dûe concurrence aux fonds de garantie de l'associé ou du groupe en grève, l'autre moitié et le surplus s'il y en a sont à la charge du compte général et des autres ressources provenant de tous les autres assurés.

Dans le but de faire supporter une plus grande partie des indemnités à ceux des sociétaires qui pour une raison ou pour une autre donneront lieu à des sinistres plus nombreux, l'article 46 prévoit, par la création de quatre classes d'assurés, un accroissement du maximum de garantie pouvant aller suivant le cas, jusqu'à 3.50 o/o au premier degré et 2.50 o/o au deuxième degré, mais cette augmentation ne s'appliquant qu'aux adhérents sinistrés, et au moment du paiement des indemnités leur revenant, c'est par une réduction de ces

dernières qu'elle se traduira, sans qu'en fait l'assuré soit jamais obligé de verser effectivement une somme supérieure au maximum de garantie initial soit 2 o/o pour le premier degré et 1 o/o pour le second degré.

En ce qui concerne le système des classes dont nous venons de parler, voici comment il fonctionne :

Si l'assuré aux deux degrés et qui paye 2 o/o de maximum de garantie pour le deuxième degré, arrive par suite d'une grève à toucher, plus de quatre fois le montant de ses cotisations annuelles initiales, il passe de la première à la deuxième classe et paye 3 o/o de maximum de garantie ; si la grève est de plus longue durée et qu'il arrive à toucher plus de huit fois la cotisation annuelle, il passe à la troisième classe et paye 4 o/o ; enfin s'il arrive à toucher plus de seize fois la cotisation annuelle, il passe à la quatrième classe et paye 5 o/o de maximum de garantie, plus bien entendu toujours le 1 o/o du premier degré.

Pour l'assuré du deuxième degré seulement, qui ne touche une indemnité qu'à partir du vingt-huitième jour, les conditions ne sont pas les mêmes. Il passe de la première à la deuxième classe lorsqu'il a touché plus de huit fois le montant de ses cotisations annuelles prévues, de la deuxième à la troisième, lorsqu'il arrive à les toucher plus de seize fois, et de la troisième à la quatrième, lorsqu'il les aura touchées plus de vingt-quatre fois.

Tel est rapidement exposé le système d'assurance de la Caisse mutuelle industrielle et commerciale. Comme on le voit, il est très compliqué, et il a en outre l'inconvénient de faire payer des primes très élevées, dans

certains cas, ses adhérents, ou ce qui revient au même à ne les couvrir qu'incomplètement de leurs risques.

Mais il ne faut pas oublier que la caisse ne date que de 1907, qu'elle a donc à peine trois ans d'existence, et que par sa nature même, une société d'assurances mutuelles, faite de capitaux, ne peut pas, lors de ses premiers pas, ne pas se heurter à des obstacles.

En tous cas, telle qu'elle est, il est incontestable qu'elle rend déjà de grands services. La meilleure preuve en est dans le chiffre des capitaux assurés par ses soins et le chiffre des contrats qu'elle a passés. Au 7 mars 1908, soit au bout de 9 mois d'existence elle assurait déjà 28.506.000 francs de frais généraux au moyen de 226 contrats.

§ III — LE LLOYD INDUSTRIEL

Le « Lloyd Industriel », ou « Société d'assurances mutuelles contre les risques de grève », constitué à Lyon le 1^{er} juin 1906, diffère profondément de la Caisse mutuelle, sinon par son but, du moins dans ses moyens pour y parvenir.

D'après l'article 4 de ses statuts : « Le but de la Société est de faire toutes les opérations d'assurance et de réassurance ayant pour objet de couvrir les Sociétaires atteints par une grève des dommages de toute nature qui peuvent résulter pour eux du fait même de la grève. »

« Toute personne ou société peut s'assurer contre les risques énumérés ci-dessous » :

« *Assurance B.* — Assurance contre la perte des frais généraux en cas de grève chez l'assuré ».

« *Assurance C.* — Assurance contre les préjudices financiers résultant de la grève chez l'assuré, autres que les frais généraux ».

« *Assurance D.* — Assurances contre les risques couverts par les assurances B. et C. lorsque l'assuré n'étant pas en grève, le chômage est dû à la répercussion d'une grève étrangère ».

« *Assurance E.* — Assurance contre la destruction naturelle ou la dépréciation naturelle des marchandises, matières premières ou transformées, réactifs, produits chimiques, denrées ou récoltes périssables provenant de grève chez l'assuré ou de grèves dans d'autres établissements, mais sans que cette destruction ou dépréciation soit causées par attentat direct et effectif ».

C'est donc un système complet d'assurances contre la grève que fait fonctionner le Lloyd Industriel, qui s'est efforcé de prévoir tous les cas où un chef industriel pourrait avoir avantage à se couvrir de risques, conséquences plus ou moins immédiates de la grève.

Et ce qu'il y a de remarquable dans cette société, c'est qu'en cas de grève, qui est définie par l'article 19 des statuts : « Toute cessation de travail résultant d'un accord du personnel », nulle appréciation n'est faite de sa légitimité ou de son illégitimité, sauf dans les cas très spéciaux provenant du fait de l'assuré dont l'article 26 fait l'énonciation : « Grèves résultant de voies de faits, injures graves, violation d'engagements de toute nature, collusions entre patrons et ouvriers dans le but de profiter de l'assurance. » Dans ces cas et à juste titre, l'assuré est déchu de tout droit d'indemnité.

Pour notre part il nous semble que ce système est

préférable à celui du Progrès ou de la Caisse Mutuelle qui soumet la légitimité d'une grève à l'appréciation d'une Commission. Car de cette façon aucune discussion ne sera possible. D'autant plus que les cas spéciaux ci-dessus énumérés ne devront jamais se produire si, avant la signature du contrat d'assurance, la société s'est donnée la peine de se renseigner tant soit peu sur la solvabilité ou simplement la moralité de celui qui demandera à signer une police. Enfin, ce qui complète très bien ce système et rend parfaitement pratique cette manière de faire c'est la faculté que l'article 13 laisse à la société et à l'assuré de résilier l'assurance immédiatement après une grève ouvrant à l'assuré des droits à l'indemnité.

Donc, si la société a des raisons de suspecter la légitimité d'une grève, sans toutefois pouvoir, en invoquant un des cas spéciaux de l'article 26, se soustraire à l'indemnisation, elle empêchera par une résiliation pure et simple, mais conforme aux statuts, le renouvellement de ce fait.

D'autant plus qu'il existe une autre condition d'assurance permettant d'écarter encore un semblable danger, c'est la disposition d'après laquelle l'assurance ne commence à fonctionner que six mois après la signature du contrat par la Compagnie et l'assuré. La Compagnie ne risque pas ainsi de voir des patrons peu scrupuleux se hâter de s'assurer le jour où ils sont menacés d'une grève, où parce qu'ils ont l'intention d'en provoquer une à bref délai. Si leur intention est de la provoquer seulement dans six mois, des circonstances indépendantes de leur volonté ont le temps de surgir pendant ce délai et de les en dissuader.

Ces premières différences ne sont du reste pas les seules qui existent entre le Lloyd Industriel et les deux autres compagnies d'assurances, notamment la Caisse Mutuelle. Elles consistent principalement dans la grande simplicité de son fonctionnement ; nous les relèverons au fur et à mesure que nous les rencontrerons.

D'abord le but principal du Lloyd Industriel est l'assurance contre les frais généraux. Il en résulte que la prime à payer par l'assuré, et, en cas de sinistre, l'indemnité qu'il touchera, seront proportionnels à cette prime. Sans entrer dans les détails en ce qui concerne les assurances C. D. E. voici quel est le montant de la prime à payer par l'assuré :

1° Risque industriel : 0.75 0/0 pour la prime annuelle et 1 0/0 de maximum de garantie.

2° Risque commercial : 0.45 0/0 pour la prime annuelle et 60 0/0 de maximum de garantie.

3° Risque agricole : même tarif que pour le risque commercial.

Comme on peut s'en rendre compte, sans atteindre le bon marché des primes du Progrès, ces primes sont bien inférieures, surtout en ce qui concerne le maximum de garantie, à celles de la Caisse Mutuelle.

Le chiffre des frais généraux de base pour le paiement des primes par l'assuré, est établi par une simple déclaration de celui-ci, qui peut donc à volonté s'assurer pour le risque total, ou seulement pour une partie du risque.

En cas de sinistre, le paiement de l'indemnité se fait également d'une façon parfaitement simple : le patron,

dès qu'une grève éclate chez lui, doit immédiatement en prévenir la Société par lettre chargée, et la grève est commencée, aux yeux de la Compagnie, à la réception de la lettre. A partir de ce moment la société aura donc à payer une somme déterminée pour chaque jour que durera la grève, et cela pendant trente jours ; au bout du trentième jour, elle ne paye plus que la moitié de la somme, plus que le quart pendant le troisième mois, et enfin plus rien après 90 jours de grève.

C'est là à notre avis un grave reproche à adresser au Lloyd Industriel, que cette restriction aux effets de l'assurance au bout d'un mois, et son annulation au bout de trois mois. Evidemment pourra-t-on répondre, les grèves de plus de trois mois sont peu fréquentes ; oui, mais est-ce qu'elles ne sont pas aussi les plus terribles et les plus difficiles à supporter pour un patron ? En somme, c'est précisément lorsque la situation est devenue la plus précaire pour lui, qu'il ne peut plus compter sur les bénéfices de son assurance, et sur aucun dédommagement.

Hâtons-nous toutefois d'ajouter que les directeurs du Lloyd, auxquels nous avons demandé le pourquoi de cette anomalie, nous ont répondu que cette situation n'était que provisoire, et qu'elle cesserait le jour où des réserves suffisantes auront été accumulées qui permettront de la faire disparaître sans augmenter le montant des primes et perdre le bénéfice de leur bon marché.

Il est un cas qui pouvait également soulever de graves difficultés : c'est celui de la grève partielle. Comment l'indemnité sera-t-elle payée ? Le sera-t-elle en

totalité? Ce serait injuste pour la compagnie d'assurance. Ne le sera-t-elle pas du tout? Ce serait injuste pour l'assuré. Dans l'article 12 de ses statuts, la Société a admis la distinction suivante : « La grève est réputée partielle lorsque plus d'un quart du personnel a quitté le travail. Si la grève s'étend aux trois quarts du personnel, elle est réputée totale. Une cessation de travail qui ne s'applique qu'au quart ou à moins du quart du personnel n'est pas considérée comme grève et ne donne aucun droit à une indemnité. » Toutefois les parties peuvent à la signature de la police d'assurance faire des stipulations contraires à cette règle.

C'est donc la distinction de deux sortes de grèves : l'une partielle, l'autre totale, qui correspond au paiement de deux sortes d'indemnités : Si la grève est totale, l'indemnité sera payée en totalité ; si elle est partielle, elle ne le sera plus que par moitié. Un tel système n'aboutit évidemment pas à la justice absolue, mais il a l'avantage par sa simplicité enfantine d'éviter toute discussion en permettant de placer de suite les intéressés dans l'une des deux situations prévues.

Prenons maintenant un exemple pratique qui fera comprendre de suite le fonctionnement du Lloyd.

Supposons, par exemple, un industriel assuré au Lloyd industriel pour 100.000 francs de frais généraux annuels. Il aura donc à payer une prime annuelle de 750 fr. à la Société, et le maximum de garantie dont il pourra être tenu ne pourra dépasser 1.000 fr. puisqu'il est de 10/0. Du jour où la grève a éclaté chez lui, grève totale par hypothèse, il prévient la Compagnie par lettre recommandée et dès le lendemain il a droit à

une indemnité quotidienne de 274 fr. 20 qui représente le chiffre quotidien de frais généraux pour lequel il est assuré. Et cette indemnité lui est payée pendant un mois ; à partir de 31 jours, si la grève n'est pas terminée, il touchera quotidiennement 137 fr. 10 jusqu'au soixantième, et à partir du troisième mois il touchera encore pendant 30 jours, 68 francs 55 par jour. Il arrive ainsi à avoir droit pour une grève de trois mois à une indemnité totale de 15.500 francs. Et il est à remarquer que malgré cela sa prime d'assurance n'est pas augmentée et restera toujours fixée à 0,75 o/o si la société ou lui ne jugent pas bon de rompre leur contrat par résiliation.

Si nous envisageons maintenant l'hypothèse d'une grève partielle, l'assuré aura droit à la moitié de ces sommes, soit 133 fr. 10 par jour pendant le premier mois, 68 fr. 55 pendant le second, et 34 fr. 25 pendant le troisième.

Enfin, autre particularité intéressante à signaler : tous les jours de l'année (soit 365) sont comptés comme jours de travail, et les dimanches et les fêtes qui tombent pendant la durée de la grève, sont payés comme des jours ordinaires. Cette particularité s'explique du reste très bien par le fait que les dimanches et jours fériés n'interrompent pas le travail dans certaines usines, notamment dans celles à feu continu. Le grand nombre de verriers assurés à cette compagnie prouve que les industriels ont compris l'avantage pour eux de cette manière de voir.

Pour finir, il nous reste à donner quelques chiffres indiquant le montant des capitaux assurés au Lloyd industriel.

Constitué en 1906, le chiffre des frais généraux qu'il assurait en 1908 était de 6.000.000, l'année suivante l'augmentation ne fut guère sensible: 2.000.000 pour 1909; enfin pour 1910 le chiffre a doublé et s'élève à environ 15.000.000.

C'est du reste uniquement à titre documentaire que nous citons cette progression car en elle-même elle n'a qu'une signification relative. Il eut été certainement très facile pour les directeurs de l'élever dans des proportions bien plus considérables, mais c'eut été d'une imprudence extrême, étant donné le peu de temps d'existence de la société et son fonds de réserve forcément insignifiant, de vouloir du premier coup, couvrir des risques trop considérables. Ce qui montre du reste bien la sagesse du procédé, c'est que jamais encore il n'a été fait appel au maximum de garantie.

Malgré tout, la Compagnie a eu évidemment à payer des indemnités: celles-ci se sont élevées, pour 3 ans à une trentaine de mille francs. Du reste, sur ce chiffre, le Lloyd industriel n'a eu à en payer que la moitié, car il est lui-même réassuré pour moitié des sinistres qu'il aura à payer, et moyennant une prime de 33 0/0 des primes qu'il perçoit lui-même au « Lloyd Anglais », société d'assurance anglaise présentant les plus complètes garanties.

§ IV. — ASSURANCE CONTRE LES RISQUES DE GRÈVES

Si nous n'avons pas mentionné plus tôt cette sorte d'assurance, c'est qu'elle n'est qu'une protection indirecte contre les grèves. Tandis que les Sociétés que

nous venons d'étudier ont pour but de protéger les industriels contre la grève elle-même, la « Mutuelle du Commerce et de l'Industrie », dont nous allons maintenant parler, a cherché à établir et faire fonctionner une assurance contre les dégâts matériels qui peuvent résulter pour un industriel de l'abus par les ouvriers de ce procédé de lutte.

Sans préjuger actuellement de ce qu'est la grève, puisque nous aurons à étudier à propos du lock-out, si elle est ou non un droit pour les ouvriers, il est un fait indiscutable dans l'état actuel de la question sociale, c'est qu'il est de plus en plus rare que la grève ait le caractère pacifique d'une revendication de droits. Trop souvent elle est la cause d'attentats et même de crimes. En faut-il citer quelques exemples récents : la grève et le lock-out de Fougères en 1908 ; la grève de Mazamet en 1909 ; la grève des employés de chemins de fer en 1910. Pour être juste, il faut reconnaître qu'il est rare que ces attentats ou ces crimes soient l'œuvre d'ouvriers sérieux et conscients, mais qu'ils sont en général exécutés, soit par des exaltés, soit surtout par des gens sans aveu qui profitent du trouble et du désordre pour donner libre cours à leurs mauvais instincts. Mais on a vu aussi des ouvriers dignes de ce nom, soit dans un instant irréfléchi d'excitation, soit exaspérés par suite de l'impossibilité dans laquelle ils se voyaient de triompher des résistances de leur patron, se livrer à des actes que ne sauraient trop flétrir les honnêtes gens, et la loi punir. Est-il possible par exemple d'approuver les innombrables sabotages auxquels a donné lieu la grève des chemins de fer ?

La grève se trouve donc une force énorme pour ceux qui peuvent en user par la crainte qu'inspirent aux patrons ses conséquences. Seulement, si l'on peut parler ainsi, cette crainte n'est pas légale, car le jour où le législateur de 1864 a accordé le droit de coalition, il a bien dû prévoir que la grève en serait la conséquence, mais il ne se doutait certainement pas que celle-ci devait à son tour entraîner des attentats et des violences contre les gens et contre les biens.

Cette question de crainte qu'une grève fera forcément éprouver à un patron, si peu pusillanime soit-il, est très compréhensible et très logique, et l'exercice de la grève dans ces conditions, devient purement et simplement l'imposition de la volonté du plus fort au plus faible, du plus audacieux, parcequ'il n'a rien à perdre et tout à gagner, à celui que le souci de la conservation de la richesse acquise rendra forcément, sinon plus craintif, du moins plus prudent.

Si nous nous sommes un peu étendus sur le caractère de violence des grèves actuelles, c'est pour bien montrer que la question est suffisamment grave pour que l'on cherche une solution, autre que la loi, mais légale tout de même.

Après tout ce que nous venons de dire dans ce chapitre sur l'assurance contre la grève, il est bien certain que la solution qui vient de suite à l'esprit est celle de l'assurance. Et c'est en effet celle dont on a essayé.

Mais ici, il ne s'agit plus d'un système aussi compliqué que ceux pratiqués par la *Caisse Mutuelle* le *Lloyd* ou le *Progrès*, lesquels se sont trouvés obligés de prendre une base tout à fait spéciale, celle des frais gé-

néraux. Ici ce sera le droit commun pur et simple qui sera appliqué.

Les innombrables Compagnies d'assurances qui fonctionnent à l'heure actuelle ont, semble-t-il, cherché à protéger surtout contre les trois risques qui sont généralement jugés les plus graves : la mort, les accidents et l'incendie. Ce sera contre ces risques lorsqu'ils auront leur cause dans la grève, que l'assurance contre les risques de grève protégera.

Il est du reste inutile de faire longuement la théorie de cette sorte d'assurance qui est tout à fait analogue à toutes les autres, et nous estimons bien préférable, puisque cela nous est possible, d'exposer le fonctionnement de la Société qui a été constituée spécialement dans le but de couvrir ces risques, et qui est la « Mutuelle du Commerce et de l'Industrie ».

Cette Société qui fut fondée en 1904 à Roubaix, a pour but ainsi que l'indique l'article 4 de ses Statuts :

« De faire toutes opérations d'assurances ou de réassurances ayant pour but de garantir les biens, meubles et immeubles, contre les dégâts ou dommages matériels pouvant provenir de fait d'émeute, ainsi que le risque d'occupation militaire en temps de trouble, dans le cas où ce risque ne serait pas couvert par les Compagnies d'assurances contre l'incendie. »

Qu'arrive-t-il en effet, lorsqu'à la suite d'une émeute engendrée par une grève, un industriel voit son usine détruite ou incendiée, et son matériel et ses marchandises anéanties ? Pour répondre à cette question, qui fait à l'heure présente l'objet de débats au Parlement, il nous faut ici ouvrir une parenthèse dans laquelle

nous étudierons les garanties que la loi accorde dans ce cas aux victimes par la responsabilité des Communes ou de l'Etat.

La responsabilité des Communes en cas d'émeute ou de troubles a été instituée par la loi organique du 5 mai 1884, dans ses articles 106, 107, 108 et 109, ainsi conçus :

« Art. 106. — Les Communes sont civilement responsables des dégâts et dommages résultant des crimes ou délits commis à force ouverte ou par violence sur leur territoire par des attroupements ou rassemblements armés ou non armés, soit envers les personnes, soit contre les propriétés publiques ou privées.

« Les dommages-intérêts dont la commune est responsable, sont répartis entre tous les habitants domiciliés dans la même commune, en vertu d'un rôle spécial, comprenant les quatre contributions directes.

« Art. 107. — Si les attroupements ou rassemblements ont été formés d'habitants de plusieurs communes, chacune d'elle est responsable des dégâts et dommages causés dans la proportion qui sera fixée par les Tribunaux.

« Art. 108. — Les dispositions des art. 106 et 107 ne sont pas applicables :

« 1° Lorsque la commune peut prouver que toutes les mesures qui étaient en son pouvoir ont été prises à l'effet de prévenir les attroupements ou rassemblements, et d'en faire connaître les auteurs ;

« 2° Dans les communes où la municipalité n'a pas la disposition de la police locale ou de la force armée ;

« 3° Lorsque des dommages causés sont le résultat d'un fait de guerre.

« Art. 109. — La commune responsable peut exercer son recours contre les auteurs et complices du désordre. »

Il résulte donc de la loi que les communes, sauf trois cas, sont responsables des dégâts et dommages qui ont été occasionnés sur son territoire. Mais il faut bien remarquer qu'il n'est nullement question de l'Etat. Est-ce à dire que celui-ci n'est jamais responsable ? Lors de la discussion de la loi, il fut question de cette responsabilité, mais on ne pouvait en faire mention dans une loi sur l'organisation communale. Seulement on tira du silence de la loi la conclusion opposée, et on en vint à admettre le principe, à la suite d'événements ultérieurs, que l'Etat était toujours irresponsable.

En fin de compte, lorsqu'il y eut lieu d'appliquer la loi de 1884, et grâce aux exceptions de l'article 108, la garantie accordée aux victimes de dommages matériels se réduisit à peu de choses.

En effet, la première exception, « lorsque la commune peut prouver que toutes les mesures ont été prises à l'effet de prévenir les attroupements ou groupements » aboutit à des injustices graves. Si le maire a fait tout ce qui était en son pouvoir, il ne s'ensuit pas que les pouvoirs publics en ont fait autant, et si ce sont eux qui ont manqué à leur fonction essentielle, qui est d'assurer la sécurité des personnes et des biens, le sinistré n'a aucun recours.

Le cas s'est du reste produit. En 1906, à la suite d'une grève qui éclata à Fresseneville, parmi les ouvriers de M. Edouard Riquier, son usine fut mise au pillage, puis incendiée. Une instruction judiciaire abou-

tit au renvoi de trente émeutiers devant la Cour d'assises de la Somme; mais une amnistie du 12 juillet 1906 arrêta les poursuites. M. Riquier demanda à la commune la réparation des dommages causés à ses propriétés. Les experts commis en référé par le Président du Tribunal civil d'Amiens, les évaluèrent à 165.000 francs. Lorsque l'affaire vint devant le Tribunal, celui-ci estimant « que les scènes de pillage et d'incendie du 3 avril ont éclaté avec une soudaineté qui a déconcerté ceux qui auraient dû le plus s'y attendre; qu'il ne semble pas qu'il ait été au pouvoir du maire de les empêcher; qu'il n'y a donc pas présomption de faute de sa part et que la Commune doit être déchargée de toute responsabilité », débouta M. Riquier de sa demande. La Cour d'appel d'Amiens confirma ce jugement par arrêt du 28 janvier 1909. Le pourvoi en cassation formé par M. Riquier fut également rejeté, malgré les conclusions contraires du ministère public.

Donc, parce que le maire de Fresseneville avait, dès le commencement des troubles, téléphoné à la préfecture pour que des secours fussent envoyés, la Commune se trouve déchargée de toute responsabilité. Est-il bien équitable parce que ces secours n'ont pas été envoyés, ou ne pouvaient arriver à temps, que M. Riquier n'ait reçu aucune réparation de la perte énorme qu'il a subie? Nous nous croyons autorisés à affirmer que non.

Quant à la deuxième exception, elle aboutit à ce résultat que les particuliers qui ont été victimes de dégâts dans les villes de Paris, Lyon ou Marseille, où la police est exercée par le préfet, n'ont aucun recours possible.

Ils n'en ont pas contre les communes et c'est logique, car celles-ci ne peuvent être tenues de répondre des troubles qu'elles n'ont pas les moyens de prévenir ou d'empêcher. Ils n'en ont pas non plus contre l'Etat, puisque la responsabilité de celui-ci n'existe pas.

Ainsi, lorsqu'à Lyon des troubles se produisirent à la suite de l'assassinat du président Carnot, les victimes durent renoncer à toute action en responsabilité devant les Tribunaux. Et au lieu de la réparation exacte du dommage souffert, elles durent se contenter, après l'avoir attendue plusieurs années, de l'indemnité législative que l'on voulut bien leur accorder sansmême qu'il leur fût possible d'en discuter le montant.

Ces injustices incontestables, qui se font d'autant plus sentir de nos jours que les attentats contre les biens, au cours des grèves, ont une tendance fâcheuse à se multiplier, ont amené le dépôt au Sénat de plusieurs propositions de loi, qui y sont discutées depuis 5 ans, sans que l'on soit encore arrivé à un résultat.

Trois systèmes sont en présence :

1° Système Fessard. — Responsabilité de l'Etat avec recours contre la commune en cas d'inertie ou d'incapacité des autorités municipales.

2° Système Gourju. — Responsabilité de l'Etat en cas de dommages résultant de troubles dans les localités où ses agents exercent les pouvoirs publics, en cas de faute lourde de ses agents.

3° Système Tournon. — En première ligne : responsabilité des communes ; en deuxième ligne : responsabilité de l'Etat lorsque l'autorité municipale a pris toutes les mesures pour assurer l'ordre.

La solution, qui à notre avis doit être préférée, est, comme le dit M. Edouard Payen¹ « celle qui consacre la responsabilité de la commune, mais qui, à défaut de responsabilité, institue celle de l'Etat. Si le maire ou son délégué n'a pas fait son devoir en vue du maintien de l'ordre, il est naturel que la commune soit responsable. Si au contraire, l'autorité municipale ayant pleinement rempli sa mission, il y a eu néanmoins dommages causés aux personnes ou aux biens, c'est que l'administration supérieure n'a pas aidé suffisamment le maire qui, pour ses pouvoirs de police, est délégué du gouvernement, et par suite la responsabilité de l'Etat est engagée et doit jouer. Elle doit jouer aussi dans les villes où c'est le préfet qui, en tout état de cause, doit veiller au maintien de l'ordre. »

Mais quel que soit le système qu'adoptera le Parlement, et il est difficile de le préjuger², il n'en est pas moins vrai que, comme sous le régime actuel, la revendication d'une indemnité entraînera des actions judiciaires déplorablement longues et coûteuses. C'est donc là qu'intervient très utilement « La Mutuelle du Commerce et de l'Industrie ».

Lorsqu'un des cas prévus (dégâts, incendie ou occupation militaire) se sera produit au détriment d'un de ses assurés elle lui fera l'avance des dégâts subis et en

¹ Edouard Payen. *La Responsabilité de l'Etat et des Communes*. *L'Economiste Français*, 20 août 1910.

² *La Responsabilité en cas de dégâts causés par l'émeute*. *Bulletin de la Fédération des Industriels et des Commerçants français*, février 1910.

poursuivra ensuite à ses frais le remboursement contre qui de droit.

C'est donc pour l'assuré, moyennant le paiement d'une prime assez peu élevée et très abordable pour tous, d'abord la garantie d'être immédiatement et intégralement dédommagé de ses pertes, et ensuite la disparition de tout souci de poursuite, avec les aléas et les lenteurs forcées de la justice.

Sans entrer dans les détails de fonctionnement de cette société, nous nous bornerons à indiquer comment ont été classifiés les risques pour la perception des primes.

Fort logiquement, les fondateurs ont tenu compte du degré de protection dont jouit la localité habitée par l'assuré, et de là trois classes de risques :

- 1° Ceux situés dans une localité pourvue d'une garnison permanente ;
- 2° Ceux situés dans une localité pourvue seulement de gendarmerie et ayant au moins 5.000 habitants ;
- 3° Ceux situés dans une localité où il n'existe ni garnison, ni gendarmerie.

Pour chacune de ces classes, en tenant compte du risque plus ou moins grand d'incendie, les primes à payer par les assurés varient respectivement pour 1.000.000 de francs assurés de :

112 à 200 francs	1 ^{re} classe
140 à 250 —	2 ^e —
168 à 400 —	3 ^e —

Enfin pour terminer ce bref exposé, disons que l'assuré, au moment où il demande à l'être fixe lui-même le chiffre pour lequel il entend être garanti, la

société ayant alors le choix de l'accepter ou de le refuser.

Quant aux formalités qu'il a à accomplir en cas de sinistre, elles sont les suivantes :

« En cas de mouvement populaire réclamer la protection du maire par écrit, avec duplicata de cette demande au Préfet par lettre recommandée.

« En cas d'incendie, atteintes à la liberté du travail, voies de fait, faire dresser des constats d'huissier ou faire établir un procès-verbal signé par plusieurs témoins, ces pièces servant de base aux demandes de dommages-intérêts.

« En cas de sinistre prévenir le Directeur de la société. »

Ainsi organisée, la mutuelle du commerce et de l'industrie semble bien correspondre à un véritable besoin de l'époque actuelle, et la façon dont elle a été accueillie par les intéressés démontre mieux que toute théorie son utilité.

En effet, constituée comme nous l'avons dit en 1904, au 31 mai 1906, c'est-à-dire un an et demi après sa fondation, elle assurait déjà 1.845.910.662 francs de capitaux. Encore un an et demi après, ce chiffre déjà énorme s'était élevé à 2.026.195.000 francs au 30 septembre 1907.

Mais, outre l'intérêt que présente la constatation de ces chiffres, il y en est un non moindre à considérer la liste des industriels adhérents. Il ne faut pas croire que c'est dans le Nord seul, parce que c'est là qu'elle fut fondée, qu'elle s'est développée, grâce aux innombrables industries de cette région. La France entière,

notamment LYON, y est représentée par ses industriels les plus importants, qui semblent bien indiquer ainsi leur tendance de plus en plus marquée à considérer l'assurance, même indirecte, comme un de leurs moyens préférés de résistance.

CHAPITRE IV

CONCLUSIONS

Si nous avons jugé bon de donner sur les trois sociétés d'assurances contre la grève qui fonctionnent actuellement en France, des détails aussi longs, ce n'est pas uniquement pour faire connaître leur existence généralement assez ignorée ; c'est aussi et surtout à cause des conclusions qu'il nous reste à en tirer, au point de vue général de l'organisation et de la résistance patronale.

Et d'abord, cela sert à prouver indiscutablement aux plus incrédules que l'assurance contre la grève peut exister : car si nous ne savons quel sera dans quelques années le sort de ces trois sociétés fonctionnant concurremment, il n'est pas moins incontestable qu'elle sont nées viables.

Ensuite il faut reconnaître par la façon dont elles ont été accueillies par les patrons, que si elles ne sont pas absolument nécessaires leur utilité est néanmoins considérable. D'aucun diront, il est vrai, que le nombre des assurés est encore bien inférieur à celui des non-assurés, et que ces derniers lorsqu'ils sont victimes d'une grève, arrivent souvent à la supporter sans trop de peine.

C'est fort juste, mais il faut remarquer que les gens les plus riches, ceux qui peuvent envisager sans crainte, au moins pécuniairement parlant, les conséquences d'un incendie ou d'un accident, trouvent cependant qu'ils ont avantage à être assurés.

Mais il y a plus : il est universellement reconnu aujourd'hui, que ce qui fait la force des ouvriers c'est leur grande solidarité, qui leur fait notamment déclarer une grève pour soutenir leurs camarades. Or quel plus bel exemple de solidarité qu'une assurance mutuelle quelconque ? N'est-ce pas avant tout l'engagement pour chaque assuré de venir en aide à un co-assuré moins heureux que lui ? D'autant plus qu'il n'y a pas qu'une garantie pécuniaire pour l'assuré.

La garantie morale que lui procure l'assurance est peut-être encore plus grande.

Rationnellement en effet, que feront les ouvriers lorsqu'au moment de déclarer la grève, ils apprendront que les pertes qu'ils pensent infliger au chef d'industrie sont réduites à des proportions infimes par suite du remboursement des frais généraux auquel lui donnera droit une assurance ?

Car la grève n'est pas ce qu'elle devrait être. En principe, la grève est l'arrêt du travail de la part des ouvriers mécontents du sort qu'il leur est fait et qui veulent obtenir des conditions meilleures ; en réalité, ce n'est pas une manœuvre passive, car les grévistes ont surtout pour but de mettre leur patron dans la nécessité de ne pouvoir se passer d'eux et de l'entendre les rappeler le plus vite possible à de meilleures conditions pour eux. La grève pour être efficace cherche surtout à être

coercitive et à imposer au patron une crainte de ruine. On conçoit qu'une grève sera d'autant plus embarrassante pour un chef d'industrie que ses frais généraux seront plus élevés. Donc, si le patron est remboursé par son assurance, les ouvriers n'auront plus le même intérêt à l'empêcher par la cessation de travail, de les récupérer.

De telle sorte que l'assurance contre la grève a le grand avantage pour le patron de l'empêcher de se trouver dans une situation tellement critique qu'il soit obligé d'accéder à toutes les volontés des ouvriers. Lorsque ceux-ci auront vu quelle aide puissante elle est pour les patrons victimes de grèves injustes, ils ne s'aventureront plus à la légère dans des grèves fondées sur des revendications illégitimes.

Mais eux-mêmes, les ouvriers, ne sont pas non plus sans trouver à ce système des avantages.

En effet, et ce qui donne à l'assurance contre la grève son caractère tout à fait spécial qui lui assure une situation et un rôle à part au milieu des autres assurances, elle n'a pas comme celles-ci un rôle uniquement réparateur, mais encore et surtout préventif¹.

Ce rôle préventif, s'exerce en même temps en faveur du patron et des ouvriers.

En faveur du patron, évidemment puisque c'est surtout son but, et que, comme nous l'avons déjà dit, elle fera souvent reculer les ouvriers hésitant à se mettre en grève.

¹ Pierre de Saint-Girons. *L'Assurance patronale contre la grève.*

Mais aussi en faveur des ouvriers, parce qu'elle entraînera à peu près forcément la disparition de ce que M. Pierre de ST-GIRONS appelle les grèves légitimes ou justes qui sont, au point de vue des auteurs de la grève « celles qu'ils déclarent pour soutenir des revendications bien fondées ». Car il paraît bien invraisemblable qu'un patron assuré risquera de provoquer une grève dont il ne sera pas certain d'être indemnisé.

Et ce encore plus que dans l'état actuel puis qu'en outre des pertes inhérentes à la grève, il perdrait encore les primes d'assurances qu'il aurait peut-être déjà payées depuis de longues années.

Si les prétentions de ses ouvriers sont justifiées, il ne voudra pas entrer en conflit soit avec la société d'assurance, s'il est assuré à une société comme le « Lloyd Industriel », soit avec le conseil d'arbitrage chargé d'apprécier la légitimité de sa résistance, s'il est assuré à une Compagnie où fonctionne un tel conseil. Plutôt que d'encourir un tel risque, il préférera peut-être même souvent accorder de légers avantages à ses ouvriers. En tous cas ceux-ci seront certains que leurs réclamations seront désormais examinées de la façon la plus minutieuse par le patron assuré.

Donc, parce que le patron craindra toujours que son intransigeance le fasse abandonner à lui-même, l'assurance contribuera à empêcher des conflits qui eussent certainement éclaté sans elle.

Que les ouvriers et les patrons se donnent donc la peine d'être de bonne foi et impartiaux. Ils seront unanimes à reconnaître que si l'assurance contre la grève n'est pas une institution parfaite, il n'en est pas moins

vrai que par son rôle réparateur et préventif, elle est susceptible de résultats heureux pour les deux partis, et d'adoucir pour eux les conséquences désastreuses de la lutte des classes.

TITRE II

Le Lock-out

CHAPITRE I

Théorie du Lock-out.

Si nous avons dit dans un chapitre précédent que le lock-out est une des armes employées par les patrons pour résister aux organisations et aux coalitions ouvrières, il n'en est pas moins vrai qu'elle est actuellement peu connue. Donc, dans cette étude, nous n'avons pas pour but principal de construire la théorie définitive du lock-out. Il n'est pas encore d'un usage assez fréquent, et ses causes, ses conditions et ses effets n'ont pas encore été suffisamment consacrés par la pratique pour que nous nous risquions à une pareille tâche. Nous croyons au contraire bien plus utile et bien préférable d'étudier ce qui s'est fait pendant ces dernières années en la matière.

Ce que nous allons faire sera donc l'histoire et la revue de quelques lock-outs, soit ayant eu un grand retentissement, soit présentant un intérêt particulier étant données la région, la ville ou l'industrie où ils furent appliqués.

Après nous essayerons bien timidement de voir si de cette histoire il se dégage des idées générales, ou même des leçons, dont devront à l'avenir tenir compte

les intéressés, ou encore qu'elle est l'importance réelle de ce moyen de lutte au point de vue de la résistance patronale.

Néanmoins, il nous semble bon d'exposer d'ores et déjà ce qu'est ou ce que doit être le lock-out, car quelques notions préliminaires nous semblent susceptibles de permettre de mieux comprendre par la suite et d'apprécier plus justement ceux de ces mouvements que nous passerons en revue.

Comme définition du lock-out, nous avons admis comme la plus exacte à notre avis, celle de M. Pic¹, et qui est la suivante :

« Le lock-out est une grève de patrons qui, soit spontanément et pour prévenir une grève imminente, soit en réponse à un ultimatum d'ouvriers, s'entendent pour la suspension du travail, et la fermeture provisoire des ateliers. »

De cette définition, nous retiendrons surtout la première partie, parcequ'elle suffit à elle seule à dégager la notion du lock-out théorique : « C'est une grève de patrons ». On conçoit les conséquences énormes qui en découlent, et dont la principale est que les règles du lock-out doivent être sensiblement les mêmes que celles de la grève².

¹ Paul Pic. — *Traité de législation industrielle*.

² Cela résulte indirectement de l'arrêt de la Cour de Paris du 27 octobre 1910, prononçant la dissolution du « Syndicat national des agents des Postes, Télégraphes et Téléphones ».

Voici quelques-uns des considérants :

« Attendu que les prévenus ont constitué un syndicat dont les statuts ont été déposés le 4 mai 1909 et qu'ils ont

Il y a donc, croyons-nous, trois questions principales à étudier à ce sujet :

- 1° Les patrons ont-ils le droit de lock-out ?
- 2° Le lock-out entraîne-t-il la rupture ou seulement la suppression du contrat de travail ?
- 3° Le lock-out doit-il ou non être envisagé comme un cas de force majeure ?

A ces trois questions nous répondrons par l'étude de ce que la doctrine et la jurisprudence ont décidé pour les mêmes sujets en cas de grève.

- 1° Les patrons ont-ils le droit de lock-out ?

Oui, si les ouvriers ont le droit de grève, non s'ils ne

dénommé « Syndicat national des agents des Postes, Télégraphes et Téléphones », mais qu'ils étaient sans droit pour se prévaloir des dispositions de la loi du 21 mars 1884. »

« Qu'en effet le texte de cette loi et les travaux préparatoires témoignent suffisamment que le législateur n'a entendu donner l'autorisation de former un syndicat qu'aux ouvriers ou employés travaillant pour le compte d'un patron qui, par un droit corrélatif, bénéficieraient de la même faculté ; »

« Considérant dès lors que la loi est inapplicable aux agents des Postes, Télégraphes et Téléphones, qui ne peuvent se croire au service d'un patron et dont les rapports de subordonnés vis-à-vis de l'Etat ne sauraient être assimilés à ceux qui existent entre patrons et ouvriers libres de discuter ensemble leurs intérêts respectifs concernant le capital et le travail ».

Il résulte donc de cet arrêt, outre l'impossibilité pour les ouvriers de former un syndicat dans les industries monopolisées, cette autre conséquence, que les patrons ont exactement les mêmes droits que les ouvriers ; et que les moyens de lutte de chacun d'eux doivent être, quoique opposés, de même nature.

l'ont pas : telle est la réponse qui s'impose. Or si l'on posait à n'importe quel ouvrier cette simple question : avez-vous le droit de grève ? Il est vraisemblable que sa stupéfaction serait profonde. Ou bien il rirait de l'ignorance de celui qui oserait la lui poser, ou bien il se fâcherait contre celui qui serait d'assez mauvaise foi pour mettre en doute un de ses droits qu'il considère comme le moins contestable. Et il est bien certain que depuis que la loi de 1864 est venue supprimer le délit de coalition, la jurisprudence et la doctrine semblent avoir tout fait pour confirmer cette opinion chez les intéressés.

Malheureusement pour les ouvriers, le juge le plus impartial est obligé de reconnaître que depuis un certain nombre d'années, il y a eu de nombreux abus de grèves et que celles-ci étaient souvent loin de présenter les caractères d'un conflit économique. De telle sorte que l'on en a été amené à chercher le véritable fondement d'un droit dont les ouvriers voulaient tirer de trop grands avantages. Le résultat le plus sensible de cette recherche est qu'il y a aujourd'hui dans la doctrine une tendance très nette à affirmer qu'en réalité le droit de grève n'existe pas et n'a jamais existé.

Cette théorie est même aujourd'hui formellement admise par un grand nombre d'économistes notoires. Nous avons réuni ici quelques unes de leurs opinions, telles qu'elles résultent de conférences faites « sur le droit de grève », à la Société d'Economie Politique de Paris.

Séance du 5 Mai 1909¹

De M. SOUCHON :

« On se trouve en présence d'une conception dans laquelle le droit de grève est quelque chose d'indéterminé, d'illimité, devant quoi tout s'incline même la loi.

« En face de ce préjugé de fait, l'austère réalité juridique est quelque chose de tout à fait modeste. Le mot grève n'est pas prononcé dans les codes civil et pénal. Il n'y apparaît que de façon négative parce que la loi de 1864 a supprimé le délit de coalition.

« Pour la législation pénale, tous les attentats à la personne, aux choses sont condamnables ; il n'y a pas d'immunité de grève. Par contre, il y a les articles 414 et 415 si souvent dénoncés comme un legs insupportable de la vieille législation, et ce qui est la vérité juridique, c'est pour la grève une sévérité spéciale. Nous voilà loin de l'opinion du vulgaire. »

De M. BERTHÉLEMY :

« Au lendemain de la Révolution, voulant établir la liberté du travail, on a eu peur de toute association. Alors on a poussé l'industrie libre. Plus tard on a pensé qu'on pouvait accorder la liberté, non seulement de ne pas travailler, mais encore de s'entendre avec son voisin pour ne pas travailler, et il y a quelque chose de sain et d'utile dans ce droit qu'ont tous les ouvriers

¹ *Economiste Français*, 22 mai 1909. — Conférence faite à la Société d'Economie Politique de Paris, le 5 mai 1909.

de ne pas travailler, mais ce droit s'est transformé, et il y a eu une révolution sociale qui l'a déformé.

« La loi de 1864 a été la résultante d'idées qui s'appliquaient à un état social aujourd'hui modifié. L'évolution qui s'est produite a eu sa répercussion sur la grève, qui n'a plus le même caractère dans une industrie soumise au régime de la libre concurrence; la grève devient dans ces conditions un instrument de révolution; le corps social tout entier en subit la répercussion, et les tiers en souffrent nécessairement, tandis que le dommage est bien moindre quand la grève n'atteint qu'un ou plusieurs patrons d'une industrie libre. La grève possible sous un régime de liberté ne l'est pas sous un régime de monopole. »

De M. LEVASSEUR:

« Y a-t-il droit de grève? Question d'école qui n'a pas pas grande importance. A notre avis, il n'y a ni droit de coalition ni droit de grève; un tel droit n'est inscrit dans aucune loi, pas plus que le droit de travailler ou de ne pas travailler.

« Il a simplement un acte licite. Il serait abusif de prétendre qu'il existe un droit spécial parce que des ouvriers en se mettant en grève, n'observent pas le délai congé et que cependant ils ne sont pas poursuivis pour cette infraction, tandis que les patrons qui renvoient soudainement leurs ouvriers sans observer ce délai sont passibles de dommages-intérêts. La différence existe en effet et on la tolère, mais il serait inique de consacrer par la législation ou la jurisprudence une telle inégalité. »

De M. COLSON :

« Les grèves de sympathie et à plus forte raison tout essai de grève générale, dont la désorganisation sociale est le but, devraient constituer un délit. »

De M. Frédéric PASSY :

« Le droit de coalition ne saurait être contesté. C'est un bien que la loi l'ait reconnu. Mais le droit de coalition ne comporte pas le droit de détruire des usines, de commettre des attentats contre les personnes, de désorganiser la vie sociale ; dans ces cas, il y a délit, il y a crime, et dire que c'est un fait connexe au droit de grève ne saurait être une excuse. »

Séance du 4 juin 1910¹

De M. VILLEY :

« Il n'y a pas de droit de grève institué par la loi. La loi du 25 mai 1864 s'est bornée à supprimer les articles du Code Pénal qui prohibaient le droit de coalition, et les grévistes n'ont pas du chef de cette suppression, le droit de méconnaître les autres prescriptions légales ; c'est ainsi qu'ils sont dans l'obligation de respecter le délai de préavis consacré par des usages ayant force de loi. Un patron n'aurait pas le droit de renvoyer un ouvrier sans respecter le délai de préavis ; l'ouvrier ne doit pas pouvoir agir autrement que lui. »

De M. LEVASSEUR :

« J'ai toujours pensé et écrit qu'il n'y avait pas à proprement parler de droit de grève.

¹ *L'Economiste Français*, 25 juin 1910. — Conférence faite à la Société d'Economie Politique de Paris, le 4 juin 1910.

« La grève a été autrefois un délit ; elle ne l'est plus ; c'est un acte libre. L'ouvrier donne moyennant salaire, ou cesse de donner son travail, et il le peut quand il a rempli ses engagements, sans que personne ait le droit de l'en empêcher. Il peut le faire de concert avec d'autres ouvriers, et former pour cela des coalitions : l'association aujourd'hui est libre. Tout cela relève le droit commun.

« Si des ouvriers en grève attentent par des violences et des menaces à la liberté d'autres ouvriers, il y a oppression de la liberté, et délit prévu par les articles spéciaux du Code Pénal. Mais cela ne constitue pas le droit de grève, non plus que les articles de ce code qui puniront les délits ne constituent un droit au vol.

« Il y a, suivant moi, un grave inconvénient à parler de droit de grève. Il semble qu'on autorise par là des actes que le droit commun réprouve et punit. Il n'y a pas de droit à la brimade, à l'intimidation et à la violence. »

Que conclure de toutes ces opinions, sinon que le droit de grève n'existe pas et n'a jamais existé, du moins en tant que droit positif ? et cela semble parfaitement en concordance avec la loi de 1864. Car jamais dans cette loi, ni dans aucune autre, il n'est effectivement fait mention du droit de grève. Lorsque cette loi est intervenue, son but et son esprit n'ont pas été de créer un droit.

Antérieurement à elle, il existait un délit appelé délit de coalition, et qui consistait dans une violation de la défense faite aux ouvriers de s'entendre pour cesser d'un commun accord le travail. Cet acte, à partir de ce

moment, a été permis, et la seule chose désormais défendue a été de porter atteinte à la liberté du travail. Est-ce que de ce fait il a été créé un droit? Il est évidemment difficile de l'affirmer.

Une longue pratique pourrait, il est vrai, autoriser le doute. La loi de 1864, pourrait-on dire, n'a pas créé un droit de grève pour les ouvriers; mais ce droit existe néanmoins, puisque pendant plus de trente ans les ouvriers en ont usé à peu près librement. A cela il faut répondre avec M. Levasseur: « la grève n'est plus un délit, mais un acte libre. »

Or si c'est un acte libre, il est bien naturel que l'on ne pourrait empêcher les intéressés de l'employer, mais la situation change lorsque ceux-ci veulent, d'un acte libre, d'une tolérance, constituer un droit, générateur lui-même d'une foule d'autres droits.

En outre, il est toujours permis au pouvoir d'empêcher l'exercice d'un acte qui est une cause d'abus.

Mais alors, si les ouvriers n'ont pas le droit de grève, les patrons n'ont pas le droit de lock-out. A notre avis cela ne fait pas de doute. Seulement, de même que l'on a jusqu'à présent laissé toute liberté aux ouvriers pour faire usage, sinon du droit, du moins de l'acte parfaitement licite, qu'avait créé la loi de 1864, les patrons doivent en jouir également. Et de même que, quoique ce ne soit pas un droit, il ne viendra à personne l'idée d'interdire la grève, si elle est juste, et sagement employée, personne ne saurait empêcher les patrons de prononcer un lock-out si, dans son application, ils ne se livrent à aucun acte contraire à l'équité et au droit commun.

Donc, si on admet cette théorie, que les patrons peuvent employer le lock-out, mais qu'il n'y a pas de droit légalement organisé de lock-out, il faut envisager les conséquences importantes qui en découlent.

S'ils doivent, dans l'application du lock-out se conformer aux règles du droit commun, il est indiscutable qu'ils seront contraints de se conformer au délai de préavis d'usage dans leur industrie. L'historique de quelques lock-outs que nous ferons par la suite, nous montrera que ce délai est en général observé. Ainsi, il le fut pour le lock-out de Fougères, de 1906, où le 5 novembre les 22 patrons syndiqués annonçaient la fermeture de leurs ateliers pour le 12 ; il le fut pour le lock-out des verriers du Nord de 1908, où le délai de préavis donné par les patrons fut d'un mois ; de même pour le lock-out du bâtiment à Paris, où il fut de trois jours.

Un lock-out prononcé sans le délai d'usage serait donc dans la théorie de la grève, acte licite et non légal, une violation incontestable de la loi, et sa sanction serait la possibilité pour les ouvriers d'obtenir des dommages intérêts pour brusque renvoi.

Mais cela nous amène à l'étude de la seconde question que nous nous sommes posée.

2° Le lock-out entraîne-t-il la rupture ou seulement la suspension du contrat de travail ?

Comme pour la première question, nous en cherchons la solution dans ce qui a été décidé et établi pour la grève. Toutefois il y a lieu de faire ici une distinction entre la théorie jurisprudentielle et les théories doctrinales.

Pour la jurisprudence, la réponse ne fait pas de doute. Les Conseils de prud'hommes ¹ les tribunaux civils ² les tribunaux de commerce ³ les cours d'appel, la cour de cassation ⁴, ont toujours été unanimes à reconnaître que la grève devait être considérée non pas comme une interruption, mais bien comme une rupture du contrat de travail, donnant lieu, si elle est brusquement prononcée, à des dommages-intérêts au profit du patron.

Mais dans toutes ces décisions ou arrêts, les motifs donnés à l'appui de cette théorie sont en général peu probants. Le principal, qui a été invoqué par la Cour de Cassation, est que : « la collectivité ne saurait avoir plus de droit que l'individu ». Or, l'individu isolé ne peut, sans risquer des dommages-intérêts, rompre brusquement le contrat de travail. Sans vouloir discuter longuement cette théorie que M. Pic appelle

1 Conseil de prud'hommes de Roubaix, 9 Juin 1891. — Loi : 4, 5 Octobre 1891. — Conseil des prud'hommes de la Seine, 12 Mai et 16 Juin 1901. *Bull. de l'Office du Travail*.

2 Tribunal civil de Montbéliard, 25 Juillet 1900. 5. 1903. 1. 465.

3 Tribunal de commerce de Tarare, 30 Décembre 1890. Loi : 31 Janvier 1891. — Tribunal de commerce de Roubaix, 6 Août 1891, *Gaz du Pal.* 91. 2. 466. — Tribunal de Commerce de Seine, 5 Août 1893. Loi : 17 Août et 50 Janvier 1894. Tribunal de Commerce de Bourgoin, 31 Juillet 1895. Notes de Planiol, sous D. 1904, 1. 289. — Tribunal de commerce de Lyon, 12 Janvier 1900, D. 1900. 2. 199.

4 Cass. req. 18 Mars 1902. D. 1902. 1. 323. 5. 1903. 1. 465. — Cass. 4 Mai 1904. D. 1904. 1. 289. — Cass. 13 Novembre 1906. 5. 1906. 1. 500. D. 1907. 1, 372. — Cass. 15 Mai 1907. D. 1907. 1. 369.

à juste titre une pétition de principes, nous nous bornerons à faire remarquer que rien ne s'oppose à ce que la collectivité ait plus de droits que l'individu. Que l'on considère en effet la loi de 1864. N'a-t-elle pas eu précisément pour but d'augmenter les droits de la collectivité, en lui permettant d'organiser des coalitions ? Or, l'idée de coalition ne se conçoit pas sans celle d'une collectivité, et la coalition est sinon un droit, du moins un acte, qui ne pouvant être exercé que par un groupement est exclusif de toute idée d'individualité.

Quoiqu'il en soit de la jurisprudence et malgré l'importance pratique évidente de ses décisions, nous ne les considérerons que comme secondaires au point de vue doctrinal, et ce sont surtout les théories des auteurs qui ont traité la question qui nous arrêteront.

Voici d'abord quelques unes des théories préconisant la rupture :

« La thèse de la suspension, a dit M. Villey ¹ conduit à des conséquences absurdes. S'il n'y avait que suspension de contrat, le patron n'aurait pas le droit de renvoyer l'ouvrier gréviste, ce qui est inadmissible. Or ce droit lui a été reconnu par la jurisprudence. »

De M. LEVASSEUR ² :

« La grève est-elle une rupture du contrat de travail ? Les opinions des jurisconsultes sont partagées.

¹ *Economiste français*, 25 Juin 1910. Conférence faite à la Société d'Economie politique le 4 Juin 1910.

² *Economiste français*, 22 Mai 1909. Conférence faite à la Société d'Economie politique le 5 Mai 1909.

Nous inclinons à croire qu'elle est une rupture, puisque les ouvriers, en se mettant en grève, déclarent qu'ils ne veulent plus travailler aux conditions qui étaient celles de leur contrat. »

Cette théorie est également soutenue par MM. Paul Leroy-Beaulieu¹, Fabreguettes, Donadei, Beauregard qui, tous, plus ou moins, s'appuient surtout sur la jurisprudence.

Quant aux partisans de la suspension du contrat de travail par la grève ou le lock-out ils sont encore plus nombreux.

En première ligne, il nous faut citer l'opinion du Conseil supérieur du travail qui, lors de sa session de 1905, a déclaré qu'à son avis, la grève n'était qu'une interruption du contrat de travail, et qui en a fait découler la conséquence que le délai de préavis n'était pas obligatoire.

M. Planiol² émet la théorie suivante : « Dans les contrats individuels, il y a bien rupture entre les patrons et les ouvriers, puisqu'ils ne s'entendent pas, mais c'est une rupture de fait qui est toute autre chose que la destruction juridique du contrat... ouvriers et patrons continuent à se croire liés les uns aux autres ; ils suspendent le travail, mais ils n'ont pas l'intention de se séparer... Comme il s'agit de contrat, l'intention des parties doit être respectée, à moins qu'il n'existe quelque raison impérieuse qui s'y oppose. Or, une telle raison n'existe pas.... »

¹ Paul Leroy - Beaulieu. De la nécessité de préciser le droit de grève (*Economiste français*) 17 Août 1851.

² Planiol. Note sous D. 1904. 1. 289.

Partant de principes différents, M. Jaurès¹ aboutit à la même conséquence, et son appréciation nous paraît intéressante à rapporter ici : « Les ouvriers qui louent leur ouvrage, dit-il, ne renoncent certes pas aux améliorations que peut amener le cours du temps. Ainsi la possibilité permanente de la revendication est enveloppée dans le contrat de travail des Sociétés modernes : et comme la loi reconnaît que cette revendication peut prendre la forme de la grève, le droit de la grève est inclus lui aussi dans le contrat ; il y est implicitement reconnu. Le droit de grève, bien loin d'être la rupture du contrat, est l'exercice d'une des clauses implicites et essentielles du moderne contrat de travail ».

De M. ESMEIN² :

« Les ouvriers ont un autre moyen de se soustraire à un régime qu'ils croiraient insupportable : c'est de rompre le contrat de travail. Mais la grève suppose, au contraire, chez eux la volonté de maintenir ce contrat, de rester les employés du patron ».

Nous pourrions encore citer en faveur de cette même théorie, les idées de MM. Wahl³, de Seilhac⁴, J. Sorel⁵, qui concluent tous à la suspension du contrat par la grève ou le lock-out. Mais si nous ne nous y arrêtons pas, c'est que tout ce que l'on peut dire sur ce sujet a

1 Jaurès. *Humanité*, 16 Mai 1904.

2 Ermein. Notes sous D. 1898. 1. 17.

3 Wahl. Du motif de légitime rupture dans le contrat de louage de services (Quest. prat. 1903).

4 De Seilhac. Les grèves.

5 G. Sorel. Les théories contredites par les faits (Science social. Oct.-Nov. 1900).

été condensé par M. Pic¹ dont nous allons résumer aussi exactement que possible la thèse.

Il est deux cas dans lesquels les grévistes, n'ont évidemment pas l'intention de rompre le contrat de travail :

1° Lorsque la grève éclate par suite de l'inobservation prétendue ou vraie, par le patron, du contrat de travail ;

2° Lorsque la cause de la grève est « un fait extrinsèque » au contrat de travail, comme c'est le cas pour une question de défense syndicale (renvoi d'un ouvrier syndiqué), pour une question politique ou de solidarité ouvrière (grève de sympathie ou grève pour protester contre la condamnation d'un ouvrier, comme cela vient de se produire à la suite de l'affaire Dongé).

Si la question est discutée en ce qui concerne les grèves ayant pour but d'obtenir des modifications au contrat de travail, comme par exemple une augmentation de salaire, la solution doit être la même, car cela découle de la façon d'opérer des ouvriers et des patrons. Si c'était une rupture et s'ils la considéraient comme telle, les ouvriers ne proposeraient jamais au patron un « *modus vivendi* pour la durée de la grève, tel qu'un service de relai pour l'entretien des hauts-fourneaux ou du matériel de la fabrique ou de l'usine ».

De même les patrons ne menaceraient pas leurs ouvriers grévistes de renvoi en cas où, à une date donnée, ils n'auraient pas réintégré l'usine.

1 Paul Pic. De la rupture ou de la suspension d'exécution du contrat de travail par l'effet des grèves ouvrières ou des lock-outs patronaux (*Revue Trimestrielle de Droit civil*).

Et M. Pic appuyant ses raisons par l'historique de la grève et de la législation du travail ajoute :

« Il est évident que le bénéfice de la loi syndicale et de la reconnaissance du contrat collectif qu'elle implique tacitement serait plus apparent que réel si les négociateurs dudit contrat ne pouvaient pas se placer sur le terrain du « statu quo ante », s'ils se trouvaient en présence d'une table rase et n'avaient pas le droit de se considérer comme des *negotiorum gestores* d'ouvriers ou d'employés encore unis au patron par un contrat existant ».

Quant à nous la théorie de l'interruption est, pour toutes les raisons que nous venons d'énumérer, celle qui nous paraît la vraie et que nous poserons donc comme principe.

Et en faisant l'application au lock-out, grève de patrons, nous admettrons donc que lorsque ceux-ci le prononcent, ils ne déchirent pas le contrat de travail qu'ils ont conclu avec leurs ouvriers, mais l'interrompent momentanément. C'est du reste peut-être encore plus évident que pour la grève. Car que fait un patron qui prononce un lock-out ? Il ferme momentanément son usine et déclare à ses ouvriers qu'il ne la rouvrira que lorsqu'ils auront accepté de nouvelles conditions, ou cessé des réclamations qu'il ne veut pas admettre et qu'ils ont peut-être sanctionné par une grève. Mais, il faut bien le remarquer, il ne renvoie pas ses ouvriers ; car s'il le faisait, il ne fermerait pas son usine, il dirait simplement : tous ceux qui ne veulent pas travailler dans les conditions que j'ai fixées sont renvoyés, et il s'occuperait de suite de les remplacer. Or les patrons

n'ont jamais fait cela, comme on le verra dans les lock-outs que nous étudierons ; jamais ils n'ont considéré les ouvriers, grévistes ou lock-outés, comme des démissionnaires qu'ils devaient s'occuper de remplacer par d'autres.

Enfin qu'il s'agisse de grève ou de lock-out, s'il fallait admettre la théorie de la rupture, toutes les négociations entre patrons et ouvriers, chambres syndicales patronales et chambres syndicales ouvrières, auxquelles ont toujours donné lieu les lock-outs, seraient incompréhensibles et inexplicables.

Mais, ceci dit, nous nous demanderons si, du principe de l'interruption, il faut en faire découler les conséquences admises par M. Pic. En ce qui concerne la reprise des grévistes par les patrons après la grève ou le lock-out, comme pour la détermination du salaire en cas d'accident, il n'y a pas de doute, à notre avis. Ne peut-on en émettre un, quant au droit des ouvriers de déclarer brusquement la grève, ou les patrons le lock-out, sans délai de préavis ?

Sur cette question nous croyons que l'on peut très bien se ranger à l'avis de M. Perreau, que voici : « Que la grève vaille rupture ou non du contrat de travail, elle implique en tous cas cessation du travail, c'est-à-dire inexécution de l'obligation naissant du contrat à la charge de l'ouvrier. Or l'inexécution d'une obligation de faire se résout, aux termes de l'article 1142 du Code civil, en dommages-intérêts au profit du créancier. Les

1 C. Perreau. Si la grève suspend le contrat de travail. Le droit de grève.

grévistes pourront donc se voir condamnés à des dommages-intérêts, non plus il est vrai pour rupture abusive, mais pour inexécution de leur obligation de travailler. Sans doute ils pouvaient se soustraire à cette obligation en rompant le contrat, mais ils devaient alors observer le délai-congé d'usage. Si la grève ne constitue pas par elle-même une rupture de contrat, si celui-ci est maintenu malgré elle, l'obligation de travailler subsiste, et son inexécution est, à la charge des ouvriers grévistes, l'origine de dommages-intérêts. »

Cette théorie a, à notre avis, l'avantage de soumettre en tout état de cause la déclaration de grève au délai de préavis, ce qui est conforme à la notion de la grève, acte licite, mais non juridiquement réglementé, et correspond également aux décisions de la jurisprudence, qui, partie d'un principe faux, ou du moins exagéré, n'en n'aurait pas moins abouti à une solution juste et rationnelle.

On nous répondra peut-être qu'enlever aux ouvriers la facilité brusque de déclaration de grève c'est leur enlever une chance de réussite, car si le patron est prévenu à l'avance il pourra prendre ses dispositions pour que la cessation du travail ne lui soit pas trop préjudiciable et pour parer aux conséquences qu'il en prévoit. Evidemment les ouvriers perdent là un de leurs avantages. Mais il faudrait savoir si cet avantage n'est pas largement compensé par les inconvénients qui résulteraient pour eux de la même facilité laissée aux patrons de prononcer un lock-out sans préavis. Pour notre part, nous le croyons volontiers.

Néanmoins il nous faut avouer que si nous avons

essayé d'établir un système à propos d'une question aussi capitale, c'est sans certitude d'arriver à une théorie définitive.

Car étant donné le silence ou le manque de précision de la jurisprudence et de la loi, tant sur la nature de la grève et du lock-out que sur une de leurs conséquences principales, nous nous en tenons avant tout à la conclusion admise par M. Pic à la fin de son étude sur la question de la rupture ou de la suspension du contrat de travail par l'effet de la grève ou du lock-out, et que voici :

« Les textes obscurs ou équivoques, tels que l'article 1780 du Code civil doivent être remaniés, les lois sur la coalition et les syndicats doivent être complétées, par la reconnaissance expresse du droit collectif des organisations ouvrières, et la détermination aussi complète que possible des facultés que ce droit implique.

« De telles réformes, en précisant la position respectives des parties en conflit, en faisant le départ exact entre le droit de l'individu et de la collectivité, ne peuvent que servir la cause de la paix sociale, objectif essentiel de la législation ouvrière contemporaine. »

3. Le lock-out doit-il être envisagé ou non comme un cas de force majeure ?

Cette question, outre l'importance qu'elle a au point de vue de l'inexécution d'une obligation ou d'un marché dont elle peut être la conséquence, présente aussi un intérêt spécial, en ce que dans ce cas, à notre avis, le lock-out se différencie totalement de la grève.

Nous ne discuterons pas ici le fait de savoir si la grève doit ou non être envisagée dans tous les cas

comme force majeure, ou s'il y a lieu, comme le fait M. Pic de distinguer entre les obligations de donner ou de faire. Nous ferons seulement remarquer que le lock-out, force majeure, ne provient plus en effet comme la grève de la volonté expresse des ouvriers, qui eux, ne sont jamais ou presque, intéressés à l'exécution ou à la non exécution dans les délais voulus d'un contrat passé par leur patron.

Il est au contraire l'œuvre du principal et même du seul intéressé : le patron. Et on voit de suite quelles complications peuvent en résulter. Qu'un patron par exemple voit qu'il a intérêt à la non réalisation d'un marché ; si les circonstances s'y prêtent tant soit peu, il pourra toujours prononcer un lock-out, derrière lequel il sera à l'abri des poursuites qui pourraient lui être intentées. Il serait d'autre part souverainement injuste de condamner un chef d'industrie que les prétentions de ses ouvriers ont mis dans la nécessité de fermer ses ateliers et qui n'a pu par suite tenir ses engagements.

Le lock-out, force majeure ou non, est donc, croyons-nous essentiellement une question de fait, qu'il appartiendra aux intéressés de régler amiablement, ou, à défaut, aux tribunaux d'apprécier impartialement.

Donc avant d'aborder l'étude de certains lock-outs, nous résumerons brièvement ces quelques notions en disant que le lock-out doit théoriquement être envisagé comme une grève de patrons, présentant à peu de chose près les mêmes caractères qu'une grève d'ouvriers, interrompant, mais ne rompant pas le contrat de travail, et qu'il ne peut être considéré comme un cas de force majeure vis-à-vis des tiers qui suivant les circonstances de pur fait qui l'ont déterminé.

CHAPITRE II

HISTORIQUE DE QUELQUES LOCK-OUTS

I. — Le Lock-out de Fougères

(Novembre 1906 - Février 1907)

Si notre intention est de nous étendre un peu sur cet évènement, bien que son histoire, ses causes et ses conséquences aient déjà fait l'objet de plusieurs études¹ c'est que par son importance et sa gravité il nous permettra dans nos conclusions, de tirer des leçons importantes de cette forme de résistance patronale. D'autant plus que les cas dans lesquels cette résistance s'est exercée aussi complètement et longuement sont rares et leur étude difficile, car au point de vue qui nous intéresse, ce n'est pas seulement le lock-out en lui-même que nous devons envisager, mais aussi et surtout ses causes et ses résultats pratiques.

1 Le lock-out de Fougères. De Seilhac.

Le lock-out de Fougères. *Thèse de Doctorat* soutenue à Rennes le 1^{er} Juillet 1908 par M. Gaston Stephan.

§ I. — CAUSES.

La cause première du lock-out de Fougères semble aussi facile que possible à dégager si l'on en croit la Bourse du travail de Fougères, qui le 8 août se déclare « décidée à entreprendre une campagne active afin de réaliser l'unification des salaires dans toutes les fabriques de chaussures de la place ».

En effet, en 1906, avant les événements, il existait dans une ville comme Fougères où presque tous les habitants se livraient à une même industrie, celle de la chaussure, autant de tarifs que d'usines ou de patrons donnant à travailler, car le travail s'y faisait aussi bien à domicile qu'à l'usine. Les tarifs se trouvaient du reste sanctionnés par les contrats, pas toujours respectés, il est vrai, comme le prouvent les nombreuses grèves antérieures qui avaient souvent troublé le pays.

Or, ces tarifs qui suivaient depuis quelques années une progression décroissante continue par suite de l'énorme quantité de main-d'œuvre qui était offerte aux patrons, venaient presque tous à expiration vers la même date, soit de septembre à octobre 1906, époque où précisément l'industrie cordonnière, après un assoupissement pendant les mois d'été, reprend une vie nouvelle. Pour l'unification des tarifs, les dirigeants de la Bourse du travail de la ville décidèrent donc d'imposer un nouveau tarif, partout le même, à mesure qu'il y aurait lieu à renouvellement.

Le premier tarif à renouveler se trouvait être celui de l'usine Girault, laquelle, peu importante, ne payait que des prix inférieurs. Quelques jours avant le 13 sep-

tembre, date de l'expiration du contrat de travail, un nouveau tarif fut présenté à M. Girault qui l'accepta, mais en partie seulement et refusa notamment une augmentation de 30 0/0 aux mécaniciennes ou piqueuses à la machine. Il en résulta que dès le 13, celles-ci quittèrent leur travail, paralysant ainsi toute fabrication, si bien que le 18, M. Girault dû céder et accorder aux mécaniciennes l'augmentation demandée.

Le 29 septembre, les mêmes évènements se produisirent à la fabrique de M. Haudebert, et celui-ci dut aussi céder pour voir reprendre le travail le 6 octobre.

Le 8 octobre, les tarifs arrivent à expiration dans l'usine Lebouc. Il semblait qu'il ne pouvait pas y avoir de difficultés pour leur renouvellement, tels qu'ils existaient, puisque c'étaient précisément ceux qui avaient été imposés quelques jours auparavant à l'usine Girault et qui semblaient par conséquent devoir être les tarifs de base sur lesquels devait se faire l'unification prévue. Néanmoins des réclamations et des demandes d'augmentation se produisirent. M. Lebouc les rejetta pour les raisons que nous venons d'énumérer et la Chambre patronale l'appuya. La Bourse du travail changea alors de système et n'hésita pas à arguer que les tarifs Girault pouvaient très bien ne pas être les mêmes que ceux de l'usine Lebouc, étant donnés d'une part, le peu d'importance et de prospérité de la première et d'autre part, au contraire, la grande prospérité de la seconde.

Notons donc en passant, que contrairement à ses affirmations, ce n'est pas uniquement l'unification des tarifs que recherchait la Bourse du travail, mais bien

une augmentation en général, et que l'on ne peut déjà plus considérer l'unification des tarifs comme la cause unique ou du moins essentielle du mouvement.

Les patrons refusèrent naturellement d'admettre la théorie de la Bourse du travail. Les ouvriers de la maison Lebourc, se mirent donc en grève et ce n'est qu'après de longues négociations qu'ils reprirent le travail, le 16 octobre. M. Lebourc s'étant trouvé dans une situation difficile avait été obligé de céder à toutes leurs exigences.

Après de pareils succès, les réclamations devaient forcément se multiplier et on ne compte pas moins de 9 commencements de grève pendant le mois d'octobre. Toutes se terminèrent au profit des ouvriers. D'où il faut conclure que même la demande générale d'augmentation ne fut pas la cause du lock-out.

Pour bien comprendre la signification des événements qui vont suivre et d'où va se dégager ce qui fut à notre avis un des facteurs essentiels du conflit, il nous faut donner quelques détails sur l'organisation patronale et l'organisation ouvrière à Fougères, au mois de septembre 1906.

A cette époque, sur 37 patrons fougerais, 22 étaient réunis en un syndicat qui, créé primitivement dans un but de défense commerciale, ne tarda pas par la force des choses à s'opposer aux syndicats ouvriers. Ceux-ci cherchaient à maintenir ou élever les salaires, ceux-là à les abaisser autant que possible pour faciliter la lutte contre la concurrence étrangère. Le Syndicat patronal avait choisi comme président M. Gaston Cordier.

Si l'organisation patronale n'était pas parfaite l'organisation ouvrière ne l'était guère plus.

En effet, deux syndicats, l'un rouge, l'autre jaune se disputaient la prépondérance, mais ni l'un ni l'autre n'eut jamais une bien grande prospérité.

En octobre 1906, le syndicat rouge, ayant à sa tête M. Gourdin pour les coupeurs et M. Fenvrier pour les cordonniers, comptait environ 1200 membres, bien moins forts par leur nombre que par l'accord qui régnait entre eux.

Le syndicat jaune, fondé en 1900 par des dissidents, ne comptait guère que 130 membres dont une soixantaine de chaussonniers. Son rôle fut très important dans le conflit, grâce à l'activité de son secrétaire M. Gaboury, ouvrier à l'usine Pitois. Au total, syndicat rouge et syndicat jaune réunissaient environ 1500 adhérents sur plus de 5000 ouvriers en chaussures.

Comme on va le voir, la lutte entre ces deux syndicats ne fut pas une des moindres causes des événements qui occasionnèrent le lock-out.

A la suite des succès obtenus par la Bourse du travail (Syndicat rouge), que nous avons mentionnés plus haut, M. GABOURY crut bon à son tour de montrer ce dont était capable son syndicat, et le contrat de travail de la maison PITOIS expirant le 31 octobre, dès le 8 il réunit ses camarades et élabore avec eux un nouveau tarif en augmentation sensible, qui dès le 13, est transmis par M. PITOIS à la Chambre patronale. Le syndicat rouge l'ayant appris élabore à son tour, le 15 un tarif et le soumet à la Chambre patronale. Mais celle-ci, dès le 16, ayant discuté et établi un nouveau tarif avec

GABOURY, refuse de discuter celui du syndicat jaune, et on arrive au 31 octobre sans que rien de définitif eut été conclu. Les ouvriers de la maison PITOIS, abandonnent donc le travail à midi.

Bref, les discussions continuèrent par lettres entre M. JOUSSE, secrétaire du syndicat rouge et M. CORDIER et celui-ci, se rendant bien compte que céder à propos de l'usine PITOIS serait une cause de lutte toujours renouvelée, écrivait le samedi 3 novembre une dernière lettre, dont nous extrayons la dernière partie :

« Si les monteurs actuellement en grève persistent le lundi 5 novembre à ne pas reprendre le travail, les membres de la Chambre syndicale des fabricants de chaussures réunis à ce jour, déclarent à l'unanimité se solidariser avec leur collègue en cause, et prendre toute disposition pour une fermeture générale ».

Les conditions dans lesquelles le travail devait être repris étaient celles du tarif GABOURY, discuté et adopté le 16 octobre, et qui constituait une sensible augmentation.

Malgré l'ultimatum des patrons, les grévistes ne bougèrent pas ; le lundi soir, dans toutes les usines syndiquées fut affichée la note suivante, suivie de la signature des vingt-deux fabricants syndiqués :

« Par décision de la Chambre syndicale des fabricants de chaussures de Fougères, en date de ce jour, vu que les ouvriers travaillant aux machines « BOSTON » malgré les augmentations consenties, persistent à exiger plus encore et à ne pas reprendre le travail, les signataires informent que dans leurs usines, le travail cessera dans la huitaine, c'est-à-dire le lundi 12 novembre

au soir pour tout le personnel, il ne reprendra que lorsque toutes ces exigences auront été retirées ».

C'était le lock-out ; les ouvriers le prévinrent par la grève générale en abandonnant les ateliers dès le lendemain 6 novembre. Ils ne devaient y rentrer que le 7 février 1907, soit exactement trois mois après.

§ II. — LE LOCK-OUT

Nous n'entrerons pas dans tous les détails de la lutte acharnée de part et d'autre, au cours de laquelle les adversaires employèrent les moyens les plus divers pour triompher. Notons simplement en passant que le calme ne cessa de régner qu'à de très rares intervalles, et que les excès qui furent commis furent l'exception.

Il faut toutefois signaler les efforts admirables des grévistes pour prolonger la lutte, manifestations et réunions pacifiques, quêtes faites dans les usines continuant le travail, souscriptions, organisations de soupes communales avec les fonds syndicaux, enfin et surtout, exode des enfants fougèrais qui furent dispersés à Rennes, Paris, Laval, St-Nazaire, au nombre d'environ 500, allégeant ainsi grandement les charges des combattants.

Malgré tout, les négociations entre patrons et ouvriers ne cessèrent guère, grâce à des interventions diverses. Ce furent d'abord le juge de paix, puis le maire de Fougères qui tentèrent vainement la conciliation. Au mois de novembre, la Chambre de Commerce proposa un arbitrage qui est repoussé par 3.000 voix contre 1.000. Le premier décembre, des propositions faites par les patrons sont rejetées par les deux

syndicats : rouge et jaune. Un peu plus tard, les ouvriers repoussent l'arbitrage de M. VIVIANI, Ministre du travail. Néanmoins le 11 décembre M. GOURDIN écrit au syndicat patronal qu'il est disposé à la discussion d'un tarif unifié, et le 21 décembre M. BAHU rencontrait à la mairie les délégués ouvriers. Mais le 24, les négociations étaient rompues.

Le 27 décembre, les patrons affichèrent la décision suivante : « Nous avons démontré qu'à Fougères, les salaires sont raisonnables et supérieurs à ceux payés dans les autres centres concurrents. Les pourparlers ayant été rompus sur ces bases, nous ne les reprendrons plus. Nous sommes prêts à ouvrir nos usines dès que nous aurons reçu un nombre de demandes suffisant ; une affiche ultérieure fixera la date de réouverture ».

On fit alors circuler des feuilles de demandes de rentrée, et celles-ci s'étant rapidement couvertes de signatures, les patrons fixèrent la rentrée pour le 7 janvier 1907. La Bourse du travail mit tout en œuvre pour l'empêcher et cette journée fut marquée par des incidents déplorables qui empêchèrent la fin du conflit, car les ouvriers voulant travailler se trouvèrent en but à de tels traitements et à de tels procédés de la part des grévistes qu'ils durent y renoncer.

A la suite de ces incidents et de la gravité que semblait vouloir prendre le conflit, il fut porté à la Chambre par le député de Fougères, le 10 janvier, et celle-ci nomma aussitôt une commission d'enquête qui arriva à Fougères le 16.

De suite une détente se produisit, les pourparlers furent repris, et la discussion des tarifs fut convenue

pour chaque maison successivement et séparément. C'est ce qui eût lieu, et, dès le 21, les tarifs de la maison PITOIS furent acceptés et un accord signé. De nouveaux accords interviennent alors tous les jours, tant et si bien que le 5 février tout était terminé, et que la rentrée, fixée au 7, fut ce jour-là presque générale. Seuls protestèrent les jaunes, qui furent obligés d'accepter les tarifs qu'ils n'avaient pas discutés.

§ III. — RÉSULTATS

« Le conflit étant terminé, la Bourse du travail était triomphante. Sa victoire était en effet complète. Si elle avait amené le conflit, elle n'avait pas hésité à prendre la responsabilité de la résistance. Elle avait acquis la confiance des masses ouvrières. Elle était devenue sympathique à ceux qui jusqu'alors s'étaient défiés de son désintéressement et de son zèle »...

« Le syndicat indépendant était anéanti. Le patronat lui-même l'avait abandonné. Malgré les protestations de GABOURY, les tarifs avaient été signés sans son intervention ».

Telles sont les appréciations principales que porte sur les résultats de la grève M. STÉPHAN dans sa thèse déjà mentionnée sur le lock-out de Fougères¹. Si nous les reproduisons en passant, c'est parce qu'elles présentent, croyons-nous, le plus grand intérêt, non pas au point de vue économique, mais au point de vue social qui nous occupe surtout, celui de la résistance patronale. Nous y reviendrons plus loin.

1 Le lock-out de Fougères. Thèse de M. G. Stephan.

En tous cas, si le lock-out eut pour effet d'augmenter, en les unifiant à peu près, les salaires des ouvriers fougèrais dans une notable proportion, environ 15.000 fr. par an, il n'en est pas moins vrai que les pertes qu'eurent à subir de ce chef les patrons et les ouvriers furent énormes.

Pendant les trois mois de lock-out, on estime à 1.400.000 francs le chiffre des salaires perdus pour les ouvriers ; c'est donc près de 10 ans qu'il leur faut pour se couvrir de leurs pertes avec l'augmentation gagnée. Les pertes des patrons ont été les mêmes, et celles-ci sont irréparables, car rien ne les leur fera recouvrer.

Mais ce sont seulement les pertes directes ou directement sensibles. Les pertes indirectes sont encore bien plus considérables.

En effet, le lock-out a été une cause de ruine pour toute l'industrie fougèraise et pour la ville de Fougères. Les usines de Fougères ont presque toutes continué, mais leur prospérité est tombée à rien ou à peu près, on a plus confiance en elles pour leur renouveler des commandes dont le lock-out a empêché l'exécution, car on craint toujours de le voir se reproduire. Le chiffre d'affaire a baissé beaucoup et les patrons ont été obligés comme conséquence de restreindre leur production et de débaucher leurs ouvriers. Ceux-ci ne trouvant aucun travail, ont dû quitter la ville pour aller s'embaucher ailleurs.

Les économies des ouvriers ont été absorbées par les trois mois de chômage, et le crédit exagéré qu'ont dû accorder les fournisseurs a complètement tué le commerce de la ville.

Les impôts ont été augmentés dans des proportions considérables, la Municipalité a dû retirer toutes les subventions qu'elle accordait antérieurement, entre autre une de 2.500 francs à la Bourse du travail, ce qui n'empêche pas le budget de la ville de se trouver en déficit.

D'une ville heureuse et prospère qu'elle était auparavant, trois mois de lock-out ont suffi pour faire de Fougères une ville de misère et de ruine. Les responsabilités sont donc écrasantes. Il nous faut voir maintenant à la charge de qui elles doivent incomber ; nous essayerons de le faire sans parti pris, malgré la délicatesse du sujet, et en tenant compte seulement des faits.

§ IV. — APPRÉCIATION

La première conclusion que nous dégagerons de cet exposé rapide du lock-out de Fougères, c'est que ce procédé qu'ont employé les patrons, met entre leurs mains une force considérable, puisque comme le dit M. BLASSIER, peu suspect de parti pris en faveur de la classe patronale : « Si limitée qu'elle soit dans le temps et dans l'espace, la coalition patronale n'en peut pas moins suffire à briser désormais l'arme de la grève dans les mains des ouvriers, ou plutôt à les contraindre à ne plus entreprendre que des grèves générales et mûrement préparées, donc plus rares et moins tumultueuses »¹. Ces quelques lignes écrites à propos du

1 J. Blassier. Le lock-out et la grève de Fougères et l'organisation des patrons en France. — *Revue Socialiste*, Mars 1910.

lock-out de Fougères prouvent suffisamment que les patrons ont obtenu grâce à leur coalition, un succès peut-être pas complet, mais du moins appréciable.

Et en effet, si nous reprenons les causes pour lesquelles ont éclaté les premières grèves de Fougères, dont la répétition a occasionné le lock-out, la première au dire de la Bourse du travail, était la poursuite de l'unification des salaires. Les événements subséquents ont rapidement démontré que c'était plutôt une hausse générale qu'une unification qui était poursuivie. Mais la hausse n'est pas davantage le vrai but poursuivi. Car s'il en avait été ainsi, il est non seulement probable, mais même certain que le mouvement eut été arrêté dès le 16 octobre, lors de la discussion et de l'acceptation par les patrons des tarifs GABOURY.

Nous avons fait remarquer que l'augmentation obtenue par les ouvriers lors de la reprise du travail le 7 février, constituait pour eux une augmentation annuelle de 15.000 francs.

Or, l'adoption générale des tarifs GABOURY leur procurait une augmentation de 30.000 francs, donc bien plus avantageuse. En outre ces tarifs étaient à peu près tous supérieurs à tous ceux qui, jusqu'à cette date, avaient été arrachés à diverses maisons lors des grèves antérieures, telles que les maisons GIRAULT, HANDEBERT ou LEBouc. Cependant, les patrons les avaient consentis. Donc, autre conclusion, ce n'est pas une augmentation pure et simple, aussi forte fut-elle, que voulait obtenir la Bourse du travail.

Ici, il nous faut donner la raison pour laquelle les tarifs GABOURY ne furent pas admis par la Bourse du

travail. Ce fut uniquement, prétendirent les partisans de celle-ci, parce qu'ils n'avaient pas été discutés par une délégation ouvrière ayant pouvoir de le faire. En effet, par suite d'intrigues du syndicat rouge, au moment où la discussion devait avoir lieu, les délégués nommés dans ce but firent défection, de telle sorte que GABOURY s'adjoignit de sa propre autorité, d'autres délégués qu'il choisit lui-même.

La raison était-elle suffisante ? Nous ne répondrons ni oui, ni non. Mais pratiquement, puisque les ouvriers obtenaient ainsi des conditions avantageuses, le syndicat rouge aurait, semble-t-il été bien mieux inspiré de céder. D'autant plus que par une ratification, postérieure et immédiate, il aurait encore pu se considérer comme ayant joué un rôle important dans l'affaire. Il jugea préférable d'agir autrement, et pour une question de principe, de laisser éclater de nouvelles grèves qui, finalement, aboutissent au lock-out.

Voici donc, croyons-nous, la vraie cause du lock-out. Il a été la conséquence fatale de la rivalité de deux syndicats qui ont employé tous les moyens pour triompher l'un de l'autre, et espérant obtenir par la victoire une force telle qu'ils pourraient ensuite imposer leurs volontés aux patrons et leur dicter les conditions de travail qu'ils exigeaient pour leurs adhérents. Mais étaient-ils en droit, pour arriver à ce triomphe, de faire supporter leurs coups principalement aux patrons qui se trouvaient être les premières victimes des grèves ? Et pourquoi la Chambre patronale aurait-elle reconnu au syndicat rouge plutôt qu'au syndicat jaune le droit exclusif de présenter et de discuter les tarifs ?

La Bourse du travail de Fougères a voulu faire de sa suprématie une question de principe et faire consacrer son existence par la force. Légalement, c'était son droit, mais c'était non moins légalement le droit des patrons de faire triompher par la force le droit de discuter les tarifs avec qui bon leur semblait.

Nous admettrons donc que si les grèves des ouvriers étaient parfaitement justifiées, le lock-out des patrons ne l'était pas moins.

Car il y a un autre fait dont il faut tenir compte en faveur de ces derniers. Il est incontestable, malgré les affirmations contraires des intéressés, que la tactique des ouvriers était la grève par échelons, c'est-à-dire successivement dans toutes les usines de Fougères. Les patrons bien décidés à résister n'ont trouvé qu'un moyen : obliger les ouvriers à une grève générale.

Mais si nous estimons que les patrons avaient le droit d'agir comme ils l'ont fait, nous n'en reconnaissons pas moins que des reproches sérieux peuvent leur être faits.

Par exemple, ils voulaient arrêter les progrès de la grève par échelons. Mais n'y seraient-ils pas aussi bien parvenus en dénonçant d'accord avec les ouvriers qui y auraient sans doute consenti, tous les contrats de toutes les usines à une date fixe antérieure à leur échéance, de manière à ce qu'il soit possible d'en établir de nouveaux et de les faire tous commencer partout en même temps ? Ou au contraire, ne pouvaient-ils pas prolonger les anciens tarifs jusqu'au mois de novembre ou de décembre pour se donner le temps d'une réflexion et d'une discussion suffisantes ?

Dans la thèse de M. STÉPHAN déjà citée, nous trou-

vons un autre reproche : les patrons, au lieu de la lettre du 3 novembre, où ils annonçaient le lock-out, n'auraient-ils pas agi plus habilement en attendant quelques jours encore les tarifs proposés par la Bourse du travail, et qui eussent été tellement inadmissibles qu'ils fussent tombés d'eux-mêmes ? Nous aussi, nous croyons que la menace du lock-out fut prématurée et que les patrons eussent au moins dû, dans la note proclamant le lock-out, le fixer pour une date plus éloignée et à la condition que l'on ne fut pas parvenu à s'entendre d'ici là. Un lock-out conditionnel eut en tous cas paru moins brutal. Il est vrai que les luttes duraient déjà depuis plus d'un mois et qu'ils devaient légitimement être exaspérés du peu de progrès qu'avait jusqu'alors fait faire au litige leur attitude à peu près conciliante.

Enfin, comme la responsabilité finale devait forcément leur incomber toute entière aux yeux de l'opinion qui jugera toujours plutôt selon l'humanité, que selon le droit, ils auraient dû faire ressortir mieux qu'ils ne l'ont pas fait, l'obligation dans laquelle ils se trouvaient d'agir ainsi, pour sauvegarder non seulement leurs intérêts pécuniaires, mais aussi les intérêts du patronat fougèrais et derrière lui du patronat français tout entier.

Car de tout ce qui précède, il résulte que le lock-out de Fougères fut surtout une lutte pour des principes. Cette lutte fut double, d'un côté entre les ouvriers et les patrons, de l'autre entre le syndicat rouge et le syndicat jaune. La seconde n'a fait qu'aggraver la première et a été principalement la cause du lock-out. Si le syndicat rouge voulait mener un double conflit

contre le syndicat jaune et contre le patronat, et essayer de battre le premier sur le dos du deuxième, évidemment rien ne pouvait s'y opposer d'après notre législation. Mais si le patronat voulait démontrer comme il l'a fait, qu'il n'était pas un adversaire à dédaigner, c'était aussi son droit d'essayer de détruire l'un par l'autre ses deux adversaires, dont le but exclusif était depuis quelques temps à Fougères de l'amoindrir et de l'affaiblir par des grèves incessantes.

Si les vingt-deux patrons syndiqués de Fougères ont été persuadés que la seule manière de se sauver d'une situation que les ouvriers avaient rendu trop périlleuse, était le lock-out qu'ils ont prononcé, du moment qu'ils sont restés dans la légalité et malgré les ruines qui en sont résultées, on ne peut laisser qu'à leur conscience le soin de les juger.

Pour porter un jugement définitif, il faudrait tenir compte d'éléments que cette dernière seule a pu apprécier.

On ne peut donc que regretter qu'une telle lutte, également acharnée des deux côtés et également bien conduite, ait été surtout une cause de désastres pour les deux parties qui n'en ont tiré ni l'une ni l'autre des avantages décisifs. C'est malheureusement trop souvent le sort des luttes où des questions de principes sont en jeu.

II. — Union des Maîtres de Verreries du Nord et du Nord-Ouest de la France ¹

LOCK-OUT DE 1908

L'Union des maîtres de verreries du Nord et du Nord-Ouest de la France comprend les verreries de Normandie en désignant ainsi une région un peu plus vaste que la Normandie proprement dite, et dont les limites s'étendraient jusqu'à Creil, plus quelques verreries de la Somme et du Nord.

Elle date de 1904; elle ne se confond pas avec une Chambre syndicale, mais constitue un groupement très distinct qui y est seulement rattaché. Elle présente un intérêt particulier en raison des caractères originaux qui la distinguent de toutes les autres organisations patronales françaises. Les patrons français ont en général pour principale préoccupation d'établir leurs organisations de résistance sur une base juridique et légale.

Les maîtres verriers, au contraire, ont constitué une organisation dépourvue de tout caractère légal, elle résulte d'une simple entente de fait qui ne repose que sur l'esprit de solidarité professionnelle des industriels qui

¹ *Bulletin de la Fédération des Industriels et Commerçants Français*, Février et Mars 1910. — *L'Union des maîtres de Verreries du nord et du nord-ouest de la France*, par M. Jacques Expert-Besançon.

y participent, ses membres ne sont liés par aucun engagement, et ils sont toujours libres de se retirer, comme ils peuvent toujours enfreindre les décisions du comité auquel est confiée la direction de l'Union.

Ce Comité se compose : d'un président, d'un vice-président, un secrétaire, un trésorier et deux membres qui ne sont même pas élus par un vote, mais désignés dans une simple délibération.

Les chefs d'entreprise affiliés à l'Union, paient une cotisation de 100 francs par mois et par four ; en revanche, ils reçoivent en cas de grève ou de lock-out, un secours de 2000 francs par mois et par four. La cotisation qui est perçue tous les mois peut être augmentée suivant les besoins, par simple délibération.

En cas de conflit ou de menace de conflit, l'industriel intéressé doit avertir le président. Celui-ci réunit le Comité qui examine le cas et décide s'il y a lieu de résister aux ouvriers et de soutenir le patron attaqué !

Une des particularités de cette Union, c'est que comme nous l'avons dit, quoique n'ayant aucun caractère légal, les patrons ne cherchent nullement à la dissimuler, mais emploient au contraire tous les moyens qu'ils jugent bon pour faire connaître aux ouvriers, les procédés de lutte dont ils disposent afin de les décourager d'engager une grève à la légère. C'est ainsi que lors d'un récent conflit, ils ont fait afficher dans les ateliers un avis informant les ouvriers en lutte avec leur patron, que l'Union des maîtres de verreries avait décidé de soutenir celui-ci dans sa résistance à leurs revendications.

Mais ce qui fait la véritable originalité de cette or-

ganisation, c'est que son rôle ne se borne pas à allouer des indemnités pécuniaires à ses membres en cas de grève ou de lock-out. Les membres de cette Union ont en effet trouvé, et emploient un procédé très intéressant pour se prêter mutuellement une aide morale et matérielle, grâce à une organisation financière très ingénieuse parceque très simple et en même temps puissante, qui est la suivante :

Les industriels adhérents à l'Union ayant à peu près tous le même banquier, celui-ci intervient lorsqu'une grève ou un lock-out se produit pour aider les patrons dans leur lutte. Il conserve dans sa caisse tous les mandats ou traites venant à échéance pendant la grève ou le lock-out et il sollicite du tireur de nouvelles traites dont l'échéance est reculée de six semaines ou de deux mois, suivant les prévisions de la durée de la grève ; si ces prévisions se trouvent dépassées les traites sont reculées une seconde fois. Le tireur ne refuse jamais le service qu'on lui demande, les verriers ayant en effet pour la plupart les mêmes fournisseurs, il se trouve avoir à faire à des clients qui sont tous solidaires et qu'il ne veut pas risquer de mécontenter ou de perdre.

Cette combinaison ne peut d'ailleurs lui causer aucun préjudice, elle n'entraîne qu'un léger supplément d'intérêts de retard qui sont payés par le tiré à la reprise du travail ou au moment de la nouvelle échéance ; elle ne peut non plus nuire en rien au crédit du tiré puisque les opérations restent régulières dans les bureaux des banquiers des tireurs. Seul le banquier des verriers augmente un peu ses risques, puisqu'il ne lui reste plus que deux signatures en garantie, celle du tireur et

celle du tiré, mais comme il rend ainsi service à un grand nombre de ses clients, il n'hésite pas à perdre son recours contre quelques endosseurs.

Ainsi affranchis pendant le temps de la lutte de faire face à leurs échéances, les patrons sont mis à même de prolonger la durée du lock-out ou leur résistance à la grève, et cela augmente leur puissance dans une proportion considérable.

Lorsque la grève ou le lock-out n'intéresse qu'une entreprise, l'industriel atteint fait exécuter ses commandes par ses confrères; comme il est d'une part indemnisé de ses frais généraux par le Comité et qu'il n'a à faire face à aucune échéance, il peut subir ainsi un arrêt de travail de très longue durée à peu près sans dommages.

Les membres de l'Union ont enfin trouvé un système d'assurance que nous n'hésitons pas à qualifier d'admirable, et qui implique un esprit de solidarité absolument incroyable entre les adhérents de l'Union.

Ceux-ci sont assurés individuellement à la Société d'assurances contre la grève « le Lloyd industriel ». Cette assurance joue vis-à-vis du Comité le rôle de réassurance; en effet, une convention verbale entre les intéressés réserve au Comité de l'Union le soin d'apprécier l'opportunité de la distribution totale ou partielle des sommes à revenir à chacun des assurés. Cette condition a l'avantage de maintenir une étroite solidarité entre les patrons groupés et de toujours faire dépendre l'aide donné au patron victime d'une grève, de l'appréciation de ses confrères, représentants immédiats de l'industrie atteinte. Lorsqu'au contraire

un industriel est simplement assuré personnellement contre la grève à une Compagnie comme le Lloyd industriel, il suffit pour qu'il ait droit à indemnité que les motifs de la grève soient déclarés injustifiés par une commission spéciale qui, quelle que soit sa composition, ne peut juger en complète connaissance de cause de l'intérêt professionnel que peut présenter la résistance à telles ou telles exigences des ouvriers.

Mais il faut faire remarquer que chaque patron verrier individuellement assuré, peut d'ailleurs toucher si bon lui semble la somme totale à laquelle il aura droit en raison de la grève dont il est victime ; il lui suffit pour cela de se retirer de l'Union, ce qu'il est toujours libre de faire. Une sanction toute morale, la considération, s'y oppose seule.

Une union entre les membres de laquelle existe un tel esprit de solidarité a forcément une grande puissance à sa disposition. Elle l'a d'ailleurs démontré par le succès complet qu'a obtenu le lock-out que les patrons verriers ont déclaré en septembre 1908.

Au mois de juillet 1908, les ouvriers de la verrerie DARRAS, de Blangy-sur-Bresle, se mirent brusquement en grève pour protester contre le renvoi d'un souffleur de verrerie ; ce souffleur qui avait été renvoyé pour avoir frappé un apprenti, se trouvait être le Président du Syndicat ouvrier.

Saisie du conflit, l'Union des maîtres de verreries enjoignit à M. DARRAS d'attaquer ses ouvriers pour brusque rupture du contrat de travail ; si, en effet, en cas de conflit le patron reste seul en scène, en fait il est dessaisi en faveur du comité qui décide seul. Le

juge de paix condamna les ouvriers à cinquante francs de dommages-intérêts, plus les frais.

L'Union décida, en outre, que le lock-out serait déclaré par tous ses adhérents le 6 septembre et qu'il durerait autant de jours qu'aurait duré la grève de la verrerie DARRAS à partir du 10 août.

Au surplus, il nous paraît intéressant de reproduire intégralement ici, l'ordre du jour voté par les patrons verriers le 11 août 1908.

« Considérant que les ouvriers des usines de M. DARRAS, à Blangy, et de M. BENILAN, à Creil, n'ont pas donné satisfaction à l'avis contenu dans l'ordre du jour du 31 juillet dernier enjoignant aux ouvriers de cesser la grève sous peine de lock-out d'égale durée, les maîtres verriers décident de se solidariser avec leurs confrères dont les ouvriers sont en grève par les moyens suivants :

« 1° Les ouvriers verriers des verreries syndiquées sont informés que le travail cessera complètement dans l'usine dans un mois à dater de ce jour. Par suite les ouvriers sont prévenus que le délai de congé légal et réglementaire leur est donné aujourd'hui et par ce seul avis présent.

« 2° Un chômage égal au temps de grève que subiront MM. DARRAS et BENILAN, à partir du 10 août sera imposé à chaque verrerie à l'expiration du délai-congé.

« 3° L'incident qui a provoqué la grève de Blangy, touchant à une question de principe fondamental, M. DARRAS se trouve engagé par la décision même de la Chambre syndicale qui fera les frais du procès, à intenter une action en dommages-intérêts à son personnel en grève. »

Devant une attitude aussi énergique et une manière de faire aussi catégorique, les ouvriers abandonnèrent complètement la cause du souffleur dont le renvoi avait été le point de départ de la grève, et acceptèrent de reprendre le travail sans conditions.

Ayant ainsi obtenu satisfaction, les maîtres de verreries jugèrent inutile d'exécuter leurs menaces et ouvrirent les portes de leurs usines. La lutte s'était terminée à leur avantage complet.

C'est un des meilleurs exemples que l'on puisse donner des résultats de la solidarité patronale, car le lock-out tel qu'il fut prononcé et exécuté par les patrons verriers servit en même temps les ouvriers dont le chômage fut réduit à peu de temps, et les patrons qui obtinrent complète satisfaction. Et cela sans que l'on ait à enregistrer les pertes et les désastres qu'entraînèrent souvent des lock-outs comme celui-ci sur des questions de principes.

Nous terminerons l'étude de cette organisation patronale par la conclusion de M. Jacques EXPERT-BESANÇON à qui nous avons emprunté ces renseignements :

« Etant donné que l'insuffisante solidarité des patrons est le principal obstacle à la constitution et à l'extention des organisations de défense patronale, il est particulièrement intéressant de constater la puissance consacrée par le succès, d'une organisation, qui, comme celle des maîtres de verreries en question, tire uniquement sa force de l'esprit de solidarité professionnelle qui anime ses membres. »

III. — Le Lock-Out du Bâtiment

PARIS 1908¹

Ce mouvement nous a paru parmi ceux de ce genre un de ceux qui méritaient le plus de retenir notre attention tant par suite de l'importance qu'il eut, que parce qu'il se produisit dans une des industries les plus considérables, et aussi par ce que des événements récents sont venus lui donner un regain d'actualité. C'est en outre un des rares qui se soit terminé par un contrat de travail conclu entre les patrons et les ouvriers, ce qui nous permettra d'essayer d'apercevoir le rôle futur que ce mode de solution est appelé à jouer dans les conflits à venir et de nous demander, si ce n'est pas dans cette voie que les patrons ont intérêt à chercher des moyens de défense préventifs.

D'autant plus que les causes de ce lock-out ne l'ont pas précédé immédiatement, et que bien que prononcé en 1908 seulement, c'est dans des événements de deux ans antérieurs que nous devons en chercher les principales.

1 A. Villemin. Le Lock-out de l'entreprise de la maçonnerie.

Musée social, le lock-out du bâtiment.

A. Amieux. Le lock-out du bâtiment à Paris. Questions pratiques (1908).

Auparavant, nous croyons utile de donner quelques renseignements sur l'organisation patronale qui se trouva en face de l'organisation ouvrière : la Chambre syndicale des entrepreneurs de maçonnerie de la ville de Paris et du département de la Seine.

§ I. — CHAMBRE SYNDICALE DES ENTREPRENEURS
DE MAÇONNERIE ¹

Ce syndicat qui est incontestablement un des plus anciens de France puisque sa création remonte en 1810, ne fut évidemment pas fondé dans un but de résistance patronale telle que nous la comprenons aujourd'hui.

Cela se conçoit volontiers puisqu'il est d'une époque où la résistance était à peu près inconnue. Mais les diverses modifications qu'il eût à subir au cours de sa longue existence ne lui ont pas donné ce caractère, et aujourd'hui encore, s'il s'est occupé de résistance patronale, ce n'est pas précisément ce but qui est fixé par ses statuts.

Les articles 1 et 2 sont ainsi conçus :

« ARTICLE PREMIER. — La Chambre syndicale est ouverte à tous les entrepreneurs de maçonnerie de la ville de Paris et du département de la Seine dans les conditions stipulées aux présents statuts.

« Sa durée est fixée à 25 années à partir du 1^{er} janvier 1908, elle pourra être prorogée par délibération de l'assemblée générale convoquée à cet effet. »

¹ Statuts organiques et règlements de la Chambre syndicale des entrepreneurs de maçonnerie de Paris et du département de la Seine (1907).

« ART. II. — Elle a notamment pour but :

« 1° De créer et entretenir les relations de bonne confraternité entre ses membres ;

« 2° De veiller à la défense des intérêts généraux de ses adhérents ;

« 3° D'aider de ses conseils et de ses ressources ceux de ses membres qui s'intéressent à elle :

« 4° D'assurer par tous les moyens légaux, la sécurité, le libre exercice et le développement de leurs entreprises ;

« 5° D'étudier et de proposer tous les perfectionnements dans l'art de bâtir ;

« 6° De faire auprès des pouvoirs publics, auprès des administrations, des sociétés d'architectes ou autres, toutes les démarches nécessaires pour obtenir les réformes, modifications ou améliorations utiles aux intérêts des entrepreneurs qu'elle représente ;

« 7° De donner son avis dans les affaires qui lui seraient renvoyées par les tribunaux et de régler, comme amiables compositeurs conformément aux lois, les contestations qui lui seraient soumises par les sociétaires, et même par des tiers, pour des causes se rattachant à l'industrie qu'elle représente ;

« 8° De créer des bibliothèques, des cours professionnels pour ouvriers ou employés, des offices de placement, etc. ;

« 9° D'établir des séries de prix, avec sous-détails de matériaux et de main-d'œuvre ;

« 10° De veiller à ce que chaque syndiqué observe vis-à-vis de ses collègues toutes les règles d'une courtoise et loyale concurrence.

« 11. De réprimer par des sanctions tous les manquements aux paragraphes 1, 2 et 10 ci-dessus. »

Ainsi donc, aux termes de ces statuts « veiller à la défense des intérêts généraux de ses adhérents et assurer par tous les moyens la sécurité, le libre exercice et le développement des entreprises de ses adhérents », voilà à quoi se borne le but de défense patronale de cette chambre. Evidemment ses expressions sont très vagues et peuvent contenir en elles tout un programme de lutte, comme l'on en fait prouvé les événements. Mais elles ne suffisent pas pour en conclure que les entrepreneurs de Paris sont organisés pour la lutte.

Car, quand bien même certains adhérents se croiraient par la signature de ces statuts obligés à se solidariser avec leurs confrères en vue d'un lock-out, d'autres auront toujours la facilité de se retirer du syndicat, par une simple démission qui peut être donnée à toute époque. Que serait-il arrivé lors du lock-out de 1908, aux 419 membres syndiqués, si à ce moment, au lieu de 15 seulement, un nombre bien plus considérable avait refusé d'y adhérer ? C'eût été un échec presque certain.

D'autant plus que les timides qui craignent de se joindre à un mouvement de ce genre, ne sont pas retenus par la crainte de perdre par leur démission, les cotisations qu'ils ont pu avoir à verser. Car dans ce syndicat les cotisations sont peu élevées et destinées à couvrir surtout les frais d'administration et les faux-frais, mais non à organiser ou soutenir une lutte.

D'où il ressort, que la Chambre syndicale des entrepreneurs de maçonnerie de Paris ne se trouvait pas être,

au moment du lock-out de 1908, une organisation de résistance ou de lutte. Qu'importe, nous répondra-t-on, puisqu'elle a triomphé.

Oui, mais que serait-il advenu et quel eût été le sort de ses adhérents, si son organisation imparfaite avait par hasard amené sa défaite ?

§ II. — CAUSES DU LOCK-OUT

Dans le courant de l'année 1906, une vive agitation créée par la Confédération générale du travail, en avril et mai, en faveur de la journée de huit heures, eût pour conséquence dans l'entreprise de la maçonnerie une grève qui dura quarante-deux jours et qui se termina par la défaite des grévistes, c'est-à-dire sans que la durée normale de la journée de travail eut été modifiée.

Voyant que la grève ordinaire n'avait pas produit les résultats qu'ils espéraient, les meneurs s'ingénierent à découvrir un nouveau mode de grève, ou plutôt la continuation de la grève, sous une forme nouvelle, et c'est alors qu'ils inaugurèrent la grève par sabotage.

Voici en quoi cela consistait :

Lorsqu'un chantier se trouvait en pleine activité, brusquement le patron se voyait demander par ses ouvriers une augmentation de un ou deux sous par heure. S'il accordait cette augmentation tout allait bien et les ouvriers continuaient au moins pendant quelque temps à travailler au nouveau tarif.

Mais s'il la refusait, de suite les ouvriers quittaient le chantier et cherchaient à s'embaucher ailleurs en

même temps que par voie d'affiches et de journal ils prévenaient leurs camarades de ne pas aller travailler chez tel patron qui avait refusé l'augmentation. Et ils veillaient par le procédé trop connu aujourd'hui sous le nom de « chasse au renard » à ce que personne ne travaille aux anciens prix dans le chantier abandonné.

Ils n'hésitaient du reste pas à employer la force pour s'y opposer. Que pouvait alors faire les patrons, sinon composer ? Mais ce n'était pas tout. Comme dans leurs revendications ils avaient fait rentrer celle de l'unification des salaires, il fallait aussi une unification des ouvriers, et pour y arriver, prenant pour base le travail fait dans un chantier par le moins habile d'entre eux. ils s'efforçaient de n'en pas faire plus que lui. On conçoit aisément que la production se trouvait ainsi subir une diminution considérable.

Cette manière d'agir, n'était du reste nullement occulte comme on se l'imaginait volontiers. Bien au contraire les intéressés ne manquaient pas une occasion de faire connaître leur système de lutte.

M. VILLEMIN, dans une brochure qu'il a publiée pour justifier le lock-out de 1908, a inséré toute une série d'extraits de journaux, dont il nous paraît intéressant de reproduire quelques-uns.

Extrait de « L'HUMANITÉ » du 8 Décembre 1907

Dans la Maçonnerie

« Aux chantiers de MM. HAVART frères, rue Lournal et rue Lacordaire, les garçons-maçons ayant réclamé

une augmentation de cinq centimes, garçons et maçons ont été congédiés. »

« Ceux qui seraient disposés à les remplacer, sont priés de formuler les mêmes revendications ».

Extrait de « L'HUMANITÉ » du 8 décembre 1907

Dans la Maçonnerie

« En conformité des décisions prises par la Chambre syndicale de la maçonnerie et de la pierre, le 24 décembre, les garçons maçons travaillant sur le chantier de M. AUGET SYLVAIN, pour les tâcherons GUIBAUD et DECOURTIAUX, 7 et 9, rue Raynouard, ont complètement supprimé la surproduction.

« Les tâcherons, devant cette tactique pour eux intenable, ont congédiés garçons et compagnons.

« Avis à ceux qui voudraient les remplacer de continuer le mouvement avec énergie »

On conçoit à quels résultats les ouvriers arrivaient ainsi. Obligés d'exécuter un travail, les Entrepreneurs étaient acculés à accepter toutes les conditions qui leur étaient imposées. Mais il est facile aussi de comprendre que cela n'allait pas sans leur causer outre des pertes matérielles, une exaspération assez compréhensible, surtout que les représentants des syndicats ouvriers publiaient cyniquement leur victoire.

Ainsi, dans la *Voix du Peuple* du 23 février 1909, M. VICTOR, secrétaire du syndicat ouvrier, reconnaissait que la tactique préconisée en 1906 avait pleinement réussi :

« Une équipe d'un chantier réclamait, tous étaient

débauchés, ceux qui venaient ensuite faisaient la même réclamation et plus souvent avaient le même sort que leurs devanciers, et cela jusqu'à se renouveler cinq et six fois et même plus. Vous me direz, que perdait le patron ? Il changeait de personnel et c'était tout ; si ce n'était que cela nous n'aurions rien obtenu, mais comme la réclamation se faisait à la première heure, c'était la journée qu'il fallait payer, ou si la paye ne se faisait à ce moment les ouvriers travaillaient juste pour dire ; ce qu'ils faisaient pouvait-il porter profit à l'employeur je n'ai pas à l'examiner et comme les us et coutumes comportent 3 heures de grève payées à chaque embauche cela faisait je suppose sur un chantier de 10 compagnons et de 10 garçons, les sommes suivantes :

10 compagnons à 3 h. = 30 h. à 0.80 = 24 francs.

10 garçons à 3 h. = 30 » à 0.50 = 15 »

« En tout 39 francs, ajoutez à cela la non production et par suite le manque de bénéfices. A ce train l'entrepreneur arriverait « de bonne grâce » à consentir au bout de quelques jours à l'augmentation demandée. »

Il nous faut citer dans le même genre une appréciation du citoyen POUGET, un des théoriciens de la C. G. T. qui résume ainsi les résultats obtenus :

« Dans le bâtiment, les résultats n'en sont pas moins appréciables, les tailleurs de pierres qui avaient 75 centimes ont obtenu 85 centimes et 90 centimes. Les ouvriers du ravalement ont obtenu neuf heures au lieu de dix et même salaire (12 fr.). Les garçons limousinants, qui avaient de 0,60 à 0,65, ont monté au minimum de 0,70 et la majorité 0,75 de l'heure; etc.

« Mais outre ces satisfactions matérielles, il y a pour le bâtiment d'autres observations à noter : avant le mouvement de Mai, sur les chantiers, les ouvriers se modelaient sur le bûcheur, celui-là était l'entraîneur qui poussait à « abattre ». Aujourd'hui c'est le contraire on se modèle sur celui qui travaille le plus lentement, c'est lui qui est l'entraîneur, si l'on peut s'exprimer ainsi, la conséquence est que pour les entrepreneurs, il y a diminution de rendement d'environ 20 à 25 o/o. Outre cela il y a désormais chez les ouvriers du bâtiment un élan syndical superbe. »

Bref, les intéressés reconnaissent que par l'emploi de ces procédés de sabotage du travail ils sont arrivés à une augmentation de salaire de 10 à 25 o/o et une diminution de production de 20 à 25 o/o.

Les entrepreneurs cherchèrent alors naturellement à faire cesser cette état de chose qui leur était par trop préjudiciable. Dès le mois d'octobre 1907, un mouvement très net se manifesta parmi eux dans le but de fermer leurs chantiers plutôt que de continuer à travailler dans ces conditions. C'est alors que la Chambre syndicale avant de se résoudre à cette extrémité, décide d'intervenir et de faire une tentative auprès des chambres syndicales ouvrières pour assurer le travail normal dans les chantiers. Le 17 janvier 1908, elle nomma une commission patronale avec les pouvoirs les plus étendus pour une entente avec les ouvriers

Le 10 février 1908, une première entente eut lieu au cours de laquelle les délégués ouvriers invités à formuler leurs revendications répondirent qu'elles

étaient les mêmes qu'en 1906 : soit journée de 8 h. et maintien des salaires de la journée de dix heures.

De nouvelles entrevues eurent lieu les 17 et 24 février. Au cours de cette dernière, la délégation patronale fit ses propositions : journée de 8, 9 ou 10 h. suivant les saisons, repos hebdomadaire, trois heures de grève payées lors de chaque embauchage, délai de prévenance d'une heure en cas de renvoi, assimilation des syndiqués et des non syndiqués, entente d'une durée de trois ans; fixation des salaires suivants :

Ravaleurs	1.30
Tapissiers	1 »
Taillieurs de pierre	0.90
Briqueteurs	0.95
Poseurs	0.95
Maçons	0.90
Pinceurs	0.85
Limousinants.	0.75
Bardeurs	0.75
Tourneurs de treuil	0.65
Garçons maçons	0.60
Garçons briqueteurs.	0.60
Garçons limousinants	0.55
Garçons de relai	0.50

Les ouvriers repoussèrent les propositions patronales; ils exigeaient :

- 1° La journée de travail de neuf heures.
- 2° Le repos intégral des 52 dimanches.
- 3° Le maintien des 3 heures de grève pour chaque embauchage des garçons si nombreux soient-ils.

4° L'obligation de séparer les ouvriers syndiqués des non syndiqués et d'affecter ceux-ci à des chantiers spéciaux.

5° La fixation des prix suivants :

Ravaleurs	1.35
Tailleurs de pierre	1 »
Poseurs	1 »
Maçons	0.95
Pinceurs	0.90
Bardeurs	0.80
Limousinants	0.80
Garçons maçons	0.70
Garçons limousinants	0.65

Les patrons ne pouvant accepter ces propositions les discutèrent avec les ouvriers et maintinrent leurs offres qui ne furent pas davantage admises.

Le 17 mars, une assemblée générale de la chambre syndicale patronale eut lieu. L'assemblée approuva toutes les décisions prises par la Commission et décida que les propositions faites à la délégation ouvrière étaient maintenues et seraient portées en cas de refus définitif du syndicat à la connaissance des ouvriers par voie d'affiches. Des règlements de chantiers contenant ces propositions seraient soumis à la signature des ouvriers ; si ceux-ci les acceptaient en assez grand nombre, les travaux continueraient, sinon le lock-out serait déclaré au plus tard le 5 avril.

Le 20 mars, les trois Chambres syndicales ouvrières de la maçonnerie et de la pierre, des briqueteurs et des tailleurs de pierres furent convoquées par la Commission patronale. Mais ayant maintenu leurs revendi-

cations intégrales, les pourparlers furent alors définitivement rompus.

Les patrons firent donc ce qu'avait le 17 mars, décidé leur Chambre. Ils firent connaître leurs propositions par voie d'affiches, et soumirent un règlement de chantier à ceux qui voudraient travailler. Les ouvriers y répondirent par une autre affiche contenant leurs réclamations et aucun ne se présenta pour signer le règlement.

En présence de ces faits, les membres du Conseil décidèrent le 2 avril, la fermeture des chantiers. Cette décision fut notifiée aussitôt aux membres de la Chambre par la lettre suivante :

« Paris, le 2 avril 1908.

« Monsieur et cher Confrère,

« L'entente avec les délégués des Syndicats ouvriers n'ayant malheureusement pas abouti et le nombre des signatures recueillies auprès des ouvriers disposés à accepter nos conditions de travail, ne permettant pas l'organisation normale de nos chantiers, j'ai le regret de vous prier conformément au vote de notre Assemblée générale du 17 mars dernier, de ne pas rouvrir vos chantiers de Paris et du département de la Seine, le lundi 6 avril courant.

« Je crois devoir vous recommander de faire le renvoi de vos ouvriers samedi, d'assez bonne heure, (dussiez-vous perdre une heure ou deux de travail) pour que tous vos ouvriers puissent remporter leurs outils, car je vous conseille de ne pas vous en constituer les gardiens.

« Pour le Conseil.

« *Le Président* : J. VILLEMEN. »

Il fut fait comme cela avait été décidé, et le samedi 5 avril 1908, les entrepreneurs se rendirent sur leurs chantiers, y firent procéder à la paie, et chaque ouvrier ayant été invité à emporter ses outils, tout travail cessa et les chantiers furent fermés.

Mais avant de continuer l'histoire de ce lock-out, il nous faut brièvement résumer tout ceci, pour en dégager en quelques mots les causes du lock-out.

Il est incontestable que si les patrons s'y sont décidés, c'est que les conditions dans lesquelles le travail se faisait sur leurs chantiers, étaient absolument inacceptables pour eux. Malgré notre désir de rester dans l'impartialité la plus complète, nous sommes obligés de reconnaître que les ouvriers avaient tout fait pour forcer les patrons à cette suprême mesure. Car malgré tout, jamais aucune loi n'a jusqu'à présent considéré et admis le sabotage comme un procédé légal de lutte. Or eux-mêmes ne se sont pas cachés dans le conflit de l'employer couramment. Les ouvriers ont la grève à leur disposition, et on peut dire sans être taxé d'exagération que toutes les facilités leurs sont actuellement données pour user de cet acte. Pourquoi alors l'abandonnent-ils pour le remplacer par un moyen illégal ? Peut-on leur reconnaître en équité le droit, parce que leur grève de 1906 n'a pas réussi, d'employer des manœuvres incontestablement répréhensibles pour arriver au triomphe de leurs revendications.

Nous ne voulons au surplus pas préjuger du bien fondé ou de l'exagération de leurs exigences, seul quelqu'un du métier pourrait le faire. Mais en regrettant

en nous-même l'usage d'une arme aussi brutale que le lock-out, il nous semble néanmoins que les patrons avaient le droit de l'employer, puisque c'était la seule qui puisse empêcher la victoire qu'aurait certainement procuré aux ouvriers l'emploi foncièrement injustifiable de cette autre arme : le sabotage.

Enfin, il ne faut pas oublier que les patrons s'étaient parfaitement rendus compte qu'ils avaient en face d'eux autre chose que des ouvriers syndiqués ou non. Derrière les syndicats, il y avait la Confédération générale du travail, dont le but avoué est bien plus la désorganisation et la révolution que l'amélioration du sort des ouvriers, et c'est surtout entre les patrons et la C. G. T. qu'était la lutte.

Contre une organisation aussi forte que cette dernière, les patrons se trouvaient dans l'obligation d'employer s'ils ne voulaient pas être écrasés, toutes les armes, même la plus dangereuse : le lock-out.

Mais mieux que ce que nous pourrions dire, les aveux faits par les intéressés prouveront que malgré toute leur bonne volonté, et à supposer même qu'ils aient voulu tout faire pour l'éviter, les entrepreneurs de maçonnerie furent acculés au lock-out, par les agissements des syndicalistes de la C. G. T. Voici ce qu'écrivait à cette époque M. V. GRIFFUELHES, dans la *Voix du Peuple* :

« Le mode d'action utilisé par nos camarades maçons, est d'une telle nature, que ses effets n'apparaissent pas immédiatement pour le public. D'ailleurs cette forme de lutte ne permet pas la grande publicité, elle

est de ces choses dont on peut dire : « Agissez, mais n'en parlez pas ».

« Et de fait, ces dernières années, les entrepreneurs ont été à même d'apprécier la valeur de cette parole. Leurs profits se sont ressentis fortement de la lutte ainsi définie, et on comprend aisément l'état d'esprit qu'une guerre de guérillas surexcitait pour une explosion de colère répressive. Le lock-out a été cette explosion en vue de laquelle, depuis des mois, on s'efforçait de réunir des éléments de succès ».

Si notre but était de justifier ce lock-out, nous n'aurions rien trouvé à dire de mieux. Mais à plus forte raison se trouve prouvé ce qui était notre but : que les événements depuis 1906, devaient obligatoirement avoir pour dénouement un lock-out.

§ III. — LE LOCK-OUT

Donc, le 5 avril au soir, presque tous les chantiers de Paris, furent fermés par les entrepreneurs. Sur 419 membres de la Chambre, 15 seulement refusèrent de se conformer à la décision de l'Assemblée générale, prétextant les uns des raisons politiques, les autres des obligations auxquelles ils étaient tenus envers les propriétaires pour la date d'achèvement des travaux.

Les membres de la Chambre syndicale ne furent pas seuls à cesser les travaux : nombre d'autres entrepreneurs en maçonnerie qui avaient eu, eux aussi, à souffrir de l'état de chose précédent, fermèrent leurs chantiers, et pour la plupart s'empressèrent d'adresser leur adhésion à la Chambre syndicale. De ce fait celle-ci, qui durant le premier trimestre 1907 n'avait reçu que

8 nouvelles adhésions, en reçut 149 durant le lock-out. On peut présumer par le fait de ces nouvelles adhésions que la mesure arrêtée par l'Assemblée générale, constituait une impérieuse nécessité, et qu'elle avait bien l'assentiment de la quasi-unanimité des entrepreneurs de la maçonnerie.

La mise en vigueur du lock-out fut, comme il était logique de s'y attendre, l'occasion de campagnes de presse de part et d'autre : les uns pour l'approuver, les autres pour la flétrir ¹.

Il eut également sa répercussion à la chambre où eut lieu à son sujet, le 10 avril, une discussion mouvementée qui n'aboutit à rien.

Le 11 avril, une assemblée générale extraordinaire de la Chambre syndicale des entrepreneurs fut convoquée pour établir les conditions dans lesquelles s'effectuerait la réouverture des chantiers et étudier un projet de réorganisation du travail. Plus de 400 membres assistaient à cette assemblée qui adopta l'ordre du jour suivant :

« Considérant,

« Que la fermeture générale n'a été décidée que dans un but de défense et non dans un but de combat pour :

1° Affirmer la réprobation unanime des pratiques

¹ Un député, membre du parti socialiste unifié écrivit même à ce propos dans *L'Humanité* du 9 Avril 1908, la phrase suivante : « la grève est un droit tandis que le lock-out est un crime ». Comme répondit M. Villemin, c'est là une singulière conception de l'égalité des citoyens.

de sabotage dont depuis deux ans les entrepreneurs sont victimes.

2° Faire la preuve de la volonté du maintien des conditions indispensables à l'existence de l'entreprise.

« Considérant d'autre part :

« Que l'unanimité avec laquelle les membres de la Chambre syndicale ont respecté les décisions de l'assemblée, a démontré leur parfaite union et leur parfaite entente pour la défense de leurs intérêts.

« Qu'ainsi le résultat cherché a été obtenu,

« Décide :

1° Que le prix de l'heure sera porté :

 Pour les garçons maçons à 0 fr. 65.

 » » limousinants à 0 fr. 60.

2° Les autres prix et conditions posées seront maintenus.

3° Afin de remédier au chômage d'embauchage dont se plaignent les ouvriers, la Chambre de maçonnerie décide la création d'une Union qui aura pour objet de garantir à nos employés, contre-mâîtres et ouvriers, un minimum de salaire basé sur un minimum d'heures de travail¹ ».

1 Cette Union fut de suite constituée sous le nom d'« Union pour la protection du travail dans l'entreprise de la maçonnerie de Paris et du département de la Seine ».

Défavorablement accueillie par les journaux révolutionnaires, elle rallia au contraire les suffrages de la presse impartiale. (Voir notamment l'article à elle consacrée par M. François Charmes, de l'Académie française, dans la *Revue des deux mondes*). Le but cette Union fixée par l'article 3 de ses statuts

Mais il n'était pas question dans cet ordre du jour d'un des points les plus importants et sur lequel les patrons étaient le plus intransigeants : celui du règlement de chantier. Au cours de l'assemblée du 11 avril il fut cependant décidé à ce sujet que les chantiers seraient rouverts lorsque le bureau estimerait suffisant le nombre des signatures par les ouvriers, du règlement comportant les nouvelles conditions de travail établi par la Chambre syndicale.

Les ouvriers étaient invités en même temps à donner cette signature. Ils ne se firent guère prier et le 14 avril le bureau de la Chambre ayant constaté que 6150 ouvriers avaient signé le règlement, décida la réouverture des chantiers pour le mardi de Pâques et en informa les entrepreneurs par la lettre suivante :

est le suivant : L'Union a pour objet de procurer à ses sociétaires des ouvriers, qu'ils soient oui ou non syndiqués, en assurant à ceux-ci un minimum de salaire basé sur un minimum annuel d'heures de travail.

Elle s'emploiera à aplanir par voie de conciliation et d'arbitrage tout différent survenu entre les patrons et les ouvriers.

Elle s'efforcera d'améliorer la situation matérielle et morale des ouvriers des entreprises de maçonnerie, en favorisant la création d'organisations :

1° Contre la maladie et le chômage. — 2° Au bénéfice des veuves et des orphelins. — 3° pour les retraites.

Les bénéfices de ces organisations pourront aussi être étendus aux employés et contremaîtres des entreprises de Maçonnerie qui en feraient la demande.

Paris, 16 avril 1908.

« Je vous confirme que vos chantiers pourront être rouverts à partir du mardi de Pâques, mais ils ne devront l'être qu'avec ceux de vos ouvriers qui auront signé le règlement de chantier, élaboré par la Chambre syndicale et qui vous a été adressé.

« Il est bien évident que dans ces conditions, vos chantiers ne pourront reprendre leur pleine activité qu'au fur et à mesure de l'obtention de ces signatures.

« Le président J. VILLEMIN. »

Le mardi 21 avril, jour fixé pour la reprise du travail, les chantiers furent ouverts et un grand nombre d'ouvriers se présentèrent à l'embauchage, presque tous signèrent sans difficulté le contrat de travail. Ceux qui refusèrent au premier moment le firent les jours suivants; certains ne consentirent à travailler qu'après le premier mai. Mais le 3 mai, tous les ouvriers avaient signé, étaient rentrés et les chantiers étaient en pleine activité.

Le lock-out était donc terminé, sans avoir duré bien longtemps, puisque quinze jours à peine s'étaient écoulés entre le 5 avril 1908, date où il fut prononcé et le 21 du même mois où il fut levé.

Il nous reste à voir quel en fut le résultat.

§ IV — RÉSULTATS DU LOCK-OUT

La reprise du travail qui eut lieu dans les chantiers de Paris le jour où le lock-out fut levé, le mardi de Pâques 21 avril 1908, assura le triomphe complet du syndicat patronal sur les syndicats ouvriers.

En effet, à part une nouvelle augmentation de salaires de 5 centimes accordée aux garçons maçons et aux garçons limousinants, c'étaient toutes les conditions primitives des patrons qui étaient par ce fait acceptées par les ouvriers. Or ces conditions avaient, dès le 24 février 1908, avant par conséquent qu'il eut encore été question de lock-out, été fixées par les patrons comme les dernières concessions qu'ils pouvaient faire. Les ouvriers n'obtinrent donc aucun avantage et s'ils avaient accepté, dès le mois de février, les conditions patronales, ils eussent évité complètement le lock-out et le chômage de quinze jours qui en fut pour eux la conséquence.

Que faut-il conclure de là ?

Dans une première hypothèse, on pourrait admettre que les ouvriers n'ont accepté ces conditions fort désavantageuses pour eux, que parce que le lock-out les avait réduits à merci, et que la faim les contraignait à admettre toutes les volontés qu'on leur imposait. De prime abord, cette hypothèse est inacceptable, car un lock-out de quinze jours, surtout lorsqu'il était en somme absolument prévu par les intéressés, ne peut avoir de semblables conséquences.

La deuxième hypothèse, que nous croyons la vraie, est que les propositions patronales du 24 février étaient suffisantes pour donner satisfaction aux ouvriers, et que, s'ils ne les acceptèrent pas de suite, c'est que les meneurs du mouvement ne le voulurent pas. Car l'historique du lock-out, prouve suffisamment que les ouvriers maçons et autres n'étaient pas seuls en lutte contre les patrons, mais qu'il y avait derrière eux une autre

organisation, la Confédération générale du travail, qui, elle, était en lutte contre le patronat en général. Ce n'était pas un conflit ordinaire entre une classe d'employeurs et une classe d'employés, mais entre une classe d'employés et les employeurs en général. Et c'est parce que les patrons s'en rendirent bien compte qu'après avoir fait une première série de concessions, ils les maintinrent textuellement.

Le lock-out de 1908 ne fut donc qu'une des escarmouches de la grande lutte engagée dans toute la France par la C. G. T. pour l'obtention de la journée de 8 heures. Les patrons entrepreneurs de maçonnerie se trouvaient chargés de défendre, non seulement leurs intérêts propres, mais tous ceux du patronat français. Et il est certain que s'ils avaient été vaincus, toutes les industries françaises auraient eu à en subir plus ou moins les conséquences.

Mais il est un point sur lequel nous tenons à attirer plus particulièrement l'attention.

Comme nous l'avons déjà dit, ce qui mit fin véritablement au lock-out, ce fut la signature par les ouvriers d'un contrat de travail pour une durée de trois ans. Or, il faut bien remarquer que ce ne fut pas un contrat collectif, mais au contraire essentiellement individuel. C'était le même contrat pour tous, mais qui devait être individuellement accepté et signé par tous les travailleurs. C'est un indice, à notre avis, de l'état d'esprit actuel du patronat qui, s'il veut bien connaître le Syndicat ouvrier pour discuter et établir avec lui les conditions du travail, évite de contracter avec lui un engagement d'égal à égal. Il lui reconnaît le droit de chercher à amé-

liorer le sort de ses adhérents, mais non celui de s'engager en leur nom.

Dans le conflit qui nous occupe, tant qu'il s'est agit de fixer de nouvelles conditions de travail et de nouveaux salaires, la Chambre syndicale des entrepreneurs a toujours eu en face d'elle, d'autres Chambres : les Chambres syndicales ouvrières de la maçonnerie et de la pierre, des briqueteurs, des tailleurs de pierres. Car elle estimait que cette discussion où aucune question de responsabilité matérielle n'était en jeu, était du ressort de ces Chambres ouvrières. Il n'a même jamais été question dans ce conflit de pourparlers directs entre patrons et ouvriers isolés. Mais il n'en fut plus de même lors de la mise en vigueur de ces conditions. Là, il n'y avait plus de Chambres syndicales, ni patronales, ni ouvrières.

En effet, les patrons avaient définitivement établi, et ce, pour une durée de trois ans, les conditions auxquelles ils voulaient donner à travailler dans leurs chantiers. Ils avaient ainsi pris vis-à-vis de leurs ouvriers un engagement en dûe forme de les respecter, ils estimaient que les ouvriers devaient prendre vis-à-vis d'eux le même engagement. Ce but n'aurait pas été atteint si le contrat avait été signé par les Chambres ouvrières, tandis qu'il le fut par la signature des ouvriers. Dans le premier cas, en effet, aucun recours n'était possible pour les patrons en cas de violation du contrat, puisqu'ils avaient en face d'eux une communauté responsable en droit, mais irresponsable en fait, puisque ne possédant rien. Au contraire, dans le second cas, si un ouvrier viole le contrat qu'il a lui-même signé, rien n'em-

pêchera le patron de l'actionner en justice pour le forcer à exécuter l'obligation qu'il a contractée envers lui.

Ce refus formel par les patrons du contrat collectif, n'est que la conséquence nécessaire de l'incapacité de posséder des Syndicats qui les rend matériellement irresponsables.

Ne peut-on conclure de là, qu'aussi longtemps que les Syndicats, soit ouvriers, soit patronaux, seront inaptes à posséder des biens matériels, le contrat collectif ne saura jouer un rôle efficace en vue de solutionner les conflits du travail ?

Pour notre part, c'est la conclusion que nous admettons le plus volontiers.

IV. — Le Lock-out de la Chaussure à Lyon

20 Août 1910 - 31 octobre

Ce lock-out qui comme celui de Fougères dont nous avons déjà parlé, fut dirigé contre les ouvriers en chaussures, outre l'intérêt particulier qu'il présente puisqu'il fut essentiellement régional, des ouvriers lyonnais seuls ayant eu à en supporter les conséquences, est d'une date si rapprochée de l'instant où nous écrivons ces lignes, qu'il est plus que tout autre susceptible de nous faire voir les caractères d'un instrument patronal de lutte, absolument moderne. Mais pour rester dans la vérité, nous devons nous hâter d'ajouter que si près de quatre années se sont écoulées entre eux, leurs caractères ne sont pas sensiblement différents, pas plus dans leurs causes que dans leur nature. Doit-on en conclure, ce qui semblerait logique, que dès 1906, date de celui de Fougères, le lock-out avait déjà atteint les caractères définitifs que tous ceux postérieurs auront aussi ? Ou bien, est-ce que les patrons cordonniers de Lyon se sont trop inspirés de ce que d'autres avaient fait avant eux et n'ont pas essayé de perfectionner ce moyen de lutte mis à leur disposition, par la loi ?

L'histoire seule de ce mouvement pourra répondre à cette question, et ce n'est qu'après l'avoir exposée que nous tâcherons d'en déduire celle des deux hypothèses qui doit être acceptée comme la vraie.

Toujours est-il que nous pouvons d'ores et déjà montrer que ces deux lock-outs ne furent pas sans analogies. Si tous deux ont en effet eu comme cause avouée un différend entre patrons et ouvriers au sujet des salaires, la cause vraie était bien plus importante et bien plus compliquée.

D'autre part, tous deux ont commencé par une grève d'ouvriers et sont intervenus principalement pour mettre fin à cette grève que les patrons considéraient comme injuste. Enfin le lock-out de Lyon, comme celui de Fougères, n'a porté au commencement que sur un nombre restreint d'ouvriers et ce sont les prétentions, justifiées ou non, d'un petit nombre, qui ont entraîné le chômage de plusieurs centaines d'autres ouvriers.

Voyons donc successivement quelles furent les causes avouées ou non de ce lock-out, la manière dont il prit naissance, la façon dont il fut appliqué, et enfin ses conséquences directes ou indirectes.

§ 1 — CAUSES DU LOCK-OUT

Ainsi que nous avons déjà eu l'occasion de le dire à propos du lock-out de Fougères, l'industrie de la chaussure a présenté jusqu'à nos jours un caractère saisonnier et intermittent tel que jusqu'à présent, les patrons cordonniers, malgré tous leurs essais, n'ont pu arriver à éviter dans leurs ateliers une morte saison durant de quinze jours à deux mois suivant les années. Cette morte saison se fait sentir particulièrement pendant les mois de juin et juillet au cours desquels les chaussures pour la saison d'été sont déjà terminées,

landis que l'on est encore dans l'ignorance de ce qui sera à la mode pendant l'hiver prochain. Il en résulte que les patrons n'ayant aucun ordre à exécuter, par suite aucun travail à faire, se trouvent dans la nécessité, surtout lorsque par suite de fâcheuses conditions atmosphériques la saison précédente a été mauvaise et que leurs stocks se trouvent complets, de licencier une partie de leurs ouvriers.

« Le plus souvent, ceci soit dit à leur honneur ¹, les patrons français s'ingénient à atténuer la crise de la morte saison, non sans diminuer ainsi leurs profits.

« Tantôt en effet les ouvriers les plus anciens continuent à s'occuper des quelques commissions qui arrivent encore ; tantôt, pour ne chasser personne, on diminue pour tous les heures de travail ; tantôt, enfin, dans l'impossibilité de faire mieux, le patron mettant tout son personnel à pied, l'invite à repasser de date en date, pour le cas où l'arrivée de commandes imprévues lui permettrait de l'occuper pendant quelques jours. »

Les ouvriers du reste ne sont pas sans l'ignorer, à tel point qu'un certain nombre d'entre eux qui ne veulent ou ne peuvent subvenir à leurs besoins pendant cette période de chômage, ont un second métier qu'ils exercent à l'occasion. Mais on comprend les désagréments qu'ils en éprouvent néanmoins, et on ne peut guère leur reprocher de chercher à remédier à un tel état de choses.

Cette morte saison se produisit donc en 1910, comme

1 François Bassieux. — L'Industrie de la chaussure en France.

d'habitude dans toutes les maisons de chaussures de Lyon et notamment dans la maison G. L., où devait naître la grève.

Si nos renseignements sont exacts, la maison G. L., une des plus importantes de Lyon, occupe un personnel soit féminin, soit masculin, d'environ 400 ouvriers de diverses catégories : manœuvres, mécaniciens, piqueurs, monteurs et coupeurs, dont les uns travaillent aux pièces et les autres à la journée.

C'est à propos des coupeurs, ouvriers travaillant à la journée, que des difficultés s'élevèrent, et c'est donc surtout de ces derniers qu'il nous faut nous occuper. En temps de travail ordinaire, les coupeurs sont une trentaine à peu près dans la maison G. L., et leurs salaires varient avec les aptitudes de chacun. Dans le courant de l'été 1910, la moyenne de ces salaires était de 5 fr. 86, partant de 5 fr. 25 pour les moins habiles pour s'élever pour les meilleurs à 6 fr. 50 et même 6 fr. 75. Il est bon d'ajouter qu'à cette date il ne restait que 20 coupeurs, les autres ayant été débauchés par suite de la morte saison et ceux restants étant vraisemblablement les meilleurs. Quoiqu'il en soit, on ne saurait dire que ce soit des salaires de famine.

Il avait même été fait cette année une innovation dans la maison G. L.. Pour éviter le plus possible les effets de la morte saison, sur la demande de ses coupeurs, il avait été convenu qu'on embaucherait le moins possible et par contre, ceux restant ne travailleraient seulement que 8 heures par jour au lieu de 10. Une telle manière de faire est évidemment toute à l'honneur des ouvriers qui ont préféré travailler

moins et par suite gagner moins, que de voir des camarades mis à la porte de l'usine.

Le travail ayant un peu repris dans le courant du mois de juillet, depuis le 26 juillet la journée avait été augmentée et tous les coupeurs travaillaient 10 heures, mais M. L. avait néanmoins donné l'ordre au contre-maître chef de coupe, de n'embaucher personne avant le 15 août pour ne pas risquer par une hâte intempestive de prendre de nouveaux coupeurs qu'ils seraient par la suite obligé de renvoyer.

Sur ces entrefaites, deux ouvriers étant partis, et du travail arrivant, le chef de coupe pris sur lui sans en avertir M. L..., d'engager deux nouveaux coupeurs, puis un troisième deux jours après. Mais M. L... s'en étant aperçu, fit venir son contre-maitre auquel il donna l'ordre de les renvoyer sur le champ. En même temps, il convoqua une délégation de ses ouvriers pour leur montrer qu'on avait agi contre ses ordres, leur expliqua le cas, et leur fit part de son intention de remercier de suite les trois nouveaux. Les ouvriers lui répondirent qu'ils étaient d'avis qu'on remercie le coupeur embauché le matin, mais que les deux autres travaillant depuis deux jours, ils préféraient qu'on les garde. M. L... ne put que féliciter cette délégation de ses bons sentiments, et les deux nouveaux restèrent, mais il fut spécifié qu'ils seraient les premiers débauchés si le manque de travail venait à exiger une semblable mesure.

Après cette explication, qui eut lieu le vendredi 5 août, les coupeurs se retirèrent, paraissant satisfaits de l'entrevue, et on pouvait espérer que ce léger incident était définitivement clos.

Or le 8 août, au matin, M. L. reçut une lettre recommandée dans laquelle ses coupeurs formulaient deux ordres de réclamation : ils demandaient une augmentation collective de un franc par jour, et une garantie de soixante heures de travail par semaine pendant toute une année, moins une semaine de chômage, soit 294 journées de travail garanties sur 300.

De suite il réunit ses ouvriers à qui il déclara qu'il allait saisir son syndicat de leur double demande d'augmentation collective et de garantie de travail, ne pouvant de sa propre autorité prendre de semblables décisions qui intéressaient tous les fabricants de chaussures de Lyon. De son côté il allait examiner si le rendement de ses coupeurs lui permettait d'en augmenter quelques-uns.

Cette entrevue se termina sans aucun autre échange de paroles de part et d'autre.

Mais ici il nous faut ouvrir une double parenthèse. D'abord, il nous est nécessaire pour bien nous rendre compte de la réclamation concernant le chômage, de préciser ce qu'il était exactement. Ensuite, puisque nous avons mentionné qu'il y avait un syndicat patronal, quelques mots sur l'existence et le fonctionnement de ce syndicat nous paraissent indispensables étant donné qu'il joua par la suite un rôle très important dans le conflit.

a) *Chômage*. — En ce qui concerne le chômage, il fut pendant l'année allant du 31 juin 1909 au 31 juillet 1910, exactement de 128 heures par ouvrier, soit à peu près 13 jours de travail régulier. Or des comparaisons avec les années précédentes il ressort que jamais il n'a

été si faible. D'autant plus qu'il y a d'autre part à noter ce fait, que pendant la même période, les coupeurs intéressés se sont volontairement infligés une moyenne de 26 jours de chômage, par suite de vacances, sorties diverses ou absences irrégulières, et sans que les maladies ou périodes militaires soient comprises dans ces 26 journées. Il est rare dans l'industrie de la chaussure que les ouvriers viennent travailler le lundi.

Au premier abord cette question du chômage ne paraît donc guère sérieuse et la suite des événements nous montrera qu'elle ne l'était effectivement pas du tout, ou plutôt qu'elle ne l'était que par suite des avantages futures que les grévistes espéraient retirer dans ce sens de leur mouvement.

b) *Syndicat patronal*. — Dans le courant de l'année 1908, les fabricants de chaussures de Lyon, créèrent « la Chambre syndicale des fabricants de chaussures de Lyon » dont il nous semble bon de reproduire ici les articles 1 et 2 des statuts, parce que l'on y trouve indiquée très vaguement il est vrai, une des causes qui décidèrent les patrons à prononcer le lock-out.

Ces articles sont ainsi conçus :

« ARTICLE PREMIER. — Il est formé une Chambre syndicale pour l'étude et la défense des intérêts économiques et commerciaux entre les soussignés et ceux qui adhéreront plus tard aux présents statuts.

« Son siège est fixé à Lyon, sa durée est illimitée. »

« ART. II. — Cette association a pour but :

« 1° De multiplier les rapports et de resserrer les liens de confraternité qui existent entre les membres de la chambre syndicale.

« 2° De créer un centre de protection, d'action et de surveillance qui aide au développement de leur industrie et à la sécurité de leurs opérations commerciales.

« 3° De solliciter auprès des administrations compétentes pour obtenir les réformes et mesures qui pourraient être utiles.

« 4° D'intervenir dans les différents qui pourraient être portés devant elle par les parties, ou qui lui seraient renvoyés par les tribunaux.

« 5° De discuter avec les syndicats ouvriers, les prix des façons et les salaires, et généralement toute contestation entre patrons et ouvriers, afin d'amener le plus grand nombre de solutions amiables qu'il lui sera possible¹. »

Il résulte que ces deux articles que le jour où les patrons cordonniers décidèrent la formation d'un syndicat, ils avaient surtout pour but, et cela conformément à la loi, la défense de leurs intérêts économiques et commerciaux, mais à peu près pas celui de former une association capable d'opposer une résistance aux syndicats ouvriers.

Il y a bien il est vrai le paragraphe 1^{er} et le paragraphe 5 de l'article 2 qui à ce point de vue méritent une mention spéciale.

En effet lorsque les patrons décidèrent, dans le paragraphe 1^{er}, de « multiplier et de resserrer les liens de

1 Statuts de la Chambre syndicale des fabricants de chaussures de Lyon. — 1908. — Siège à Lyon, 3, Rue de la Poulallerie.

confraternité qui existent entre eux » c'est bien un indice; qu'ils entendent qu'ils seront plus tard obligés par les circonstances de s'unir étroitement au lieu de demeurer isolés. De même le paragraphe 5 prévoit que la Chambre patronale « pourra avoir à discuter avec les syndicats ouvriers les prix de façon, salaires, et contestations entre patrons et ouvriers. »

Mais tout cela n'était évidemment pas suffisant pour faire de cette chambre une organisation de résistance, car elle n'établissait entre les patrons qu'une bien mince solidarité en cas de conflit.

Ceci dit, revenons à l'exposé des faits qui amenèrent le lock-out.

Comme il l'avait promis à ces ouvriers, Monsieur L. se livra de suite à un examen minutieux du rendement de la production de ses coupeurs, du 31 juin 1909, au 31 juin 1910, et à la suite de cet examen décida d'en augmenter 9 sur 20. En même temps, il exposa à son syndicat la situation et lui demanda de statuer.

Mais avant que celui-ci n'ait statué, il fit un essai de transaction sur les bases suivantes : 9 de ses coupeurs seront de suite augmentés de 0,25 par jour, parce qu'ils donnent de bons rendements; les 11 autres auront la même augmentation dans trois mois, si pendant ce temps ils ont amélioré le rendement de leur production, et cette augmentation aura un effet rétroactif à la date du jour de la rentrée, soit pendant les trois mois s'ils rentraient de suite. Quant à la question du chômage qui ne pouvait être prise sérieusement en considération, Monsieur L. se borna à accorder à tous

ses coupeurs une indemnité de 40 heures de chômage au prorata de leurs gains quotidiens.

Les grévistes répondirent à ces propositions par le maintien de leurs revendications, et le mardi 9 août, sans explications nouvelles et sans délai préalable, ils abandonnaient tous brusquement le travail.

C'était donc la grève de toute la maison G. L. car l'arrêt du travail des coupeurs amenait celui de toute l'usine puisque la coupe partie, tous les autres ouvriers se trouvaient forcément réduits au chômage. Donc, 400 ouvriers ne pouvaient plus travailler; parce qu'une vingtaine d'entre eux s'étaient mis en grève¹.

¹ A ce propos, nous croyons utile de faire une remarque, qui quoique sortant un peu de notre sujet, nous a paru intéressante et digne d'être notée en passant.

Nous avons dit que la grève des 20 coupeurs entraînait le chômage de 400 ouvriers, mais il faut distinguer entre eux; en effet, les premiers seuls sont grévistes, les seconds sont chômeurs. Or, il ne faut pas oublier qu'il y a des caisses de chômage subventionnées par l'Etat, le département et la ville qui payent une indemnité quotidienne aux victimes du chômage, mais évidemment rien aux grévistes.

Dans le cas actuel, les chômeurs touchaient une indemnité de 2 fr. par jour, soit 50 cent. fournis par leur caisse, 50 cent. par l'Etat, 50 cent. par le département et 50 cent. par la commune; sur ces 2 francs ils versaient 0,25 cent. à la caisse de la grève au profit des coupeurs.

On se trouve dans le cas suivant : 20 grévistes forcent au chômage 400 ouvriers qui ne protesteront pas trop d'être privés de travail puisqu'ils touchent une indemnité qui non seulement leur permet de subsister, mais encore de subventionner ceux par la faute de qui ils chôment.

Tous ses efforts pour arriver à une entente ayant échoués, Monsieur L. attendit la décision du syndicat patronal et le pria de vouloir bien s'aboucher avec une Commission nommée par ses coupeurs. En même temps, il s'était rendu compte qu'il n'était pas, comme il l'avait cru tout d'abord, en présence d'une grève ordinaire, mais que ce n'était qu'un prétexte pour demander la journée de 9 heures et un salaire minimum de 6 francs par jour. Les ordres venaient de la Confédération générale du travail, comme il le sut incidemment. Du reste les événements postérieurs le prouvèrent indiscutablement.

Mais jusqu'ici nous n'avons parlé que de grève et pas de lock-out, ce sont en effet seulement les causes de celui-ci que nous avons étudiées. La cause apparente et avouée était une grève, et de trop peu d'importance, en apparence tout au moins, pour nécessiter une si rigoureuse mesure de la part des patrons. Mais ce qui les a décidés au lock-out, c'est surtout la cause cachée qui devait se révéler plus tard et que nous venons de mentionner incidemment, prétention des ouvriers d'imposer aux industriels de la chaussure à Lyon, la journée de 9 heures et un salaire minimum de 6 francs. C'est parcequ'ils jugeaient cette prétention inacceptable qu'ils brusquèrent les choses par le lock-out du 20 août, que nous allons maintenant étudier.

§ II. — LE LOCK-OUT.

Ayant donc mis son syndicat au courant des difficultés qu'il avait avec ses ouvriers, Monsieur L. attendit les décisions de celui-ci. Avant de prendre une mesure

quelconque le syndicat pria ce patron de faire une nouvelle tentative de conciliation qui échoua comme les précédentes. La situation paraissant alors plus grave, une assemblée générale de tous les membres du syndicat fut réunie le 18 août 1910.

Après un exposé détaillé du conflit et une longue discussion, à l'unanimité des membres présents, fut alors prise la décision suivante :

« Nous, soussignés, membres du syndicat des fabricants de chaussures, tiges et galoches, de Lyon, prenons l'engagement formel de mettre en huitaine, tous les ouvriers coupeurs que nous occupons dans nos ateliers de Lyon, samedi matin 20 courant.

« Cette mise en huitaine serait levée d'office si le conflit venait à se solutionner avant la fin de la dite huitaine.

« Chacun s'engage à ne reprendre à la fin du conflit que les coupeurs qu'il occupait au début de l'affaire, il en sera de même pour les contre-mâîtres ou employés de bureau, ceux-là pendant un délai de trois mois.

Suivent les signatures.

C'était le lock-out de tous les coupeurs de chaussures de Lyon. Immédiatement ceux-ci quittent le travail et répondent à cette décision par de nouvelles prétentions : journée de 9 heures et minimum de salaire de 6 francs par jour. En même temps, ils s'efforcent et réussissent à entraîner avec eux dans la plupart des usines syndiquées la majorité des ouvriers aux pièces qui réclament à leur tour la journée de 9 heures, une augmentation de 10 0/0 sur les tarifs et la suppression des pour-compte.

Néanmoins, les pourparlers entre patrons et ouvriers ne furent pas interrompus, mais lettres et réunions se succédèrent sans résultat.

Le 30 août eut lieu une Assemblée générale de la Chambre syndicale patronale. Les membres de celle-ci s'étaient rendus compte entre temps qu'ils avaient avantage à modifier le lock-out prononcé le 20 août, qui avait amené un arrêt complet du travail dans leurs ateliers. Aussi, tout en maintenant le principe de la résistance, ils le modifièrent dans son application. Ils résolurent d'essayer de la résistance active, c'est-à-dire de chercher à travailler dans la mesure du possible pour occuper au moins partiellement leurs ouvriers autres que les coupeurs.

Dans ce but, ils prirent les deux résolutions suivantes :

« 1^o Chacun est autorisé à assurer son travail de coupe d'une façon quelconque, dans la mesure du possible à l'exclusion de l'emploi des coupeurs grévistes de Lyon ;

« 2^o Chacun est autorisé à occuper hors de Lyon les coupeurs qui demanderaient à travailler, c'est-à-dire ceux qui se sépareraient des grévistes. »

M. L. le 1^{er} septembre, réunit son personnel, lui exposa les décisions de l'Assemblée du syndicat du 30 août, et demanda à ses ouvriers s'ils étaient disposés à rentrer dans ces conditions. Si oui, il s'engageait à faire son possible pour leur procurer du travail en faisant couper à l'extérieur, comme cela lui était permis. Aucune réponse ne lui fut donnée.

Le soir, eut lieu une autre réunion du Syndicat patronal. Il y fut donné lecture d'une lettre des ouvriers,

du 30 août, où étaient maintenues leurs revendications de la journée de 9 heures et du minimum de salaire de 6 francs par jour. En réponse à cette lettre, toujours pour faciliter la résistance, le Syndicat modifia encore ses décisions précédentes.

Chacun pourra désormais employer, soit à Lyon, soit au dehors, les coupeurs grévistes ou lock-outés faisant partie de sa maison qui accepteraient de travailler à leur ancien prix, sans imposer aucune condition, laissant ainsi à chaque patron le soin d'assurer son travail comme bon lui semblera, en un mot, de commander chez lui. Chacun ne devant pas solliciter les coupeurs à rentrer, mais accepter seulement ceux qui s'offriront d'eux-mêmes. Il est interdit de prendre un coupeur d'une autre maison, pendant la durée du conflit. Les patrons s'engagent sur l'honneur, à ne faire aucune promesse d'augmentation ou avantages quelconques à ceux qui seraient embauchés dans les conditions précitées. Enfin, ils considèrent que tous les contrats passés avec le Syndicat des coupeurs, sont rompus par suite de sa lettre du 30 août.

Les patrons s'organisèrent donc comme ils purent pour ne pas fermer leurs ateliers, où un certain nombre d'ouvriers, autres que les coupeurs avaient déjà demandé à rentrer, abandonnant leurs prétentions d'augmentation de 10 0/0 et de la journée de 9 heures. Ils firent couper à l'extérieur autant que cela leur fut possible, jusqu'au jour où les coupeurs, travaillant à l'extérieur se refusèrent par solidarité avec ceux de Lyon, à tout travail au profit des patrons de cette ville.

C'était à bref délai l'arrêt forcé de toutes les usines

qui n'avaient pas repris de coupeurs. Malgré tout, le conflit se continua pendant tout le mois de septembre; le 30, une tentative de conciliation de M. le Maire de Lyon, n'aboutit pas.

Enfin, à la date du 18 octobre, après une réunion entre patrons et ouvriers, il devint manifeste qu'aucune entente n'était possible entre leurs syndicats respectifs. Aussi le lendemain, au cours d'une réunion de la Chambre patronale, fut prise la résolution suivante :

« Il est décidé que chaque maison pourra traiter individuellement avec son personnel aux conditions suivantes :

« Minimum de la journée des coupeurs : 5 fr. 50.

« Augmentation de 0 fr. 25 pour les salaires des coupeurs de 6 francs et au-dessous.

« Arrêt de un quart d'heure pour le déjeuner.

« Congé de 2 h. 1/4 payé, le samedi soir pour le personnel à la journée.

« Le travail devra commencer et finir à l'heure exacte.

« Liberté de chacun de traiter ou non.

« Engagement de chacun de ne prendre aucun gréviste ou lock-outé, sans l'autorisation de son ancien patron.

« L'équivalent des heures de congé pourra être compensé par une augmentation de salaires. »

Immédiatement, cinq maisons de chaussures, pressées d'en finir, signent ces accords avec le Syndicat ouvrier, qu'ils reconnaissent ainsi. Les ouvriers de ces maisons ayant repris le travail, s'engagent vis-à-vis de leurs collègues en grève, à verser 15 0/0 de leurs salaires pour leur permettre de continuer la grève.

Une entrevue fut alors demandée par ses ouvriers à M. L... Celui-ci, en l'acceptant, refusa d'y paraître et s'y fit représenter par son fils et son intéressé, qui après deux longues discussions avec les délégués ouvriers de la maison G. L..., et le secrétaire et le trésorier du Syndicat ouvrier arrivèrent à une entente aux conditions stipulées par le contrat patronal. Néanmoins, ils refusèrent formellement de reconnaître le Syndicat ouvrier, en signant, de pair avec lui le nouveau règlement. M. L... s'engagea seulement à afficher dans les différents services de son usine, un règlement signé par lui. Les ouvriers lui demandant encore de s'engager à ne pas employer de femmes à la coupe, il refusa de prendre cet engagement par écrit, mais déclara que n'ayant jamais employé de femmes, son intention n'était pas d'en prendre.

Les propositions et le règlement d'atelier furent alors communiqués aux ouvriers par leurs délégués : ils furent acceptés, et le 28 octobre, M. L... reçut une lettre où, le conflit étant considéré comme terminé, les ouvriers déclaraient que rien ne s'opposait à ce que le travail reprenne le lundi 31.

C'était la fin du conflit, et le lundi matin à 6 h. 1/2, tout le personnel de la maison G. L..., reprit le travail. Il avait été convenu que tous les ouvriers grévistes seraient repris, ce qui fut fait.

§ III. — RÉSULTATS DU LOCK-OUT

Le conflit entre la maison G. L... et ses ouvriers avait donc duré près de trois mois, le lock-out lui-même un peu plus de deux, du 20 août au 31 octobre, mais

seulement en ce qui concerne cette maison. Il fut de moindre durée pour d'autres qui avaient déjà repris le travail à la suite de contrats signés par eux et le syndicat ouvrier.

Cela ne fut naturellement pas sans causer, tant aux patrons qu'aux ouvriers des pertes sérieuses : pertes de salaire pour les uns insuffisamment compensées par les secours qui leur étaient prodigués, pertes de bénéfice pour les autres, qui furent obligés de refuser les ordres qu'ils ne pouvaient plus exécuter. Mais ces dommages réciproques sont inhérents à la grève et au lock-out et prévus par les parties ; étant inévitables, on doit se borner à les déplorer. Ce sont les résultats généraux ; ceux qui nous intéressent le plus ce sont les résultats particuliers.

Si l'on se reporte aux causes du conflit, causes directes et indirectes, apparentes et réelles, on peut les résumer en peu de mots. Pour les ouvriers, c'était une demande collective de salaires, une garantie contre le chômage et la journée de 9 heures ; pour les patrons, c'était le refus de la première demande sous sa forme collective, mais son acceptation partielle, et le refus catégorique des deux autres revendications.

À la suite du conflit, les ouvriers ont incontestablement obtenu une augmentation de salaires, puisqu'un minimum de salaire a été établi à 5 fr. 50 par jour, et que les salaires au-dessus de 6 francs, sont augmentés de 0 fr. 25. Mais il serait peut-être exagéré de dire qu'elle fut collective, dans le sens absolu du mot, puisque tous les salaires n'en bénéficient pas dans la même proportion. Elle semble se rapprocher beaucoup plus

de ce que M. L... avait de prime abord proposé à ses coupeurs, avant que le conflit n'eut éclaté. Il y a évidemment loin entre le franc que les ouvriers réclamaient et les 0 fr. 25 qu'ils ont obtenu, mais comme ils demandaient plus pour avoir moins, il y a lieu de croire que de ce premier chef, ils ont obtenu satisfaction.

En ce qui concerne la garantie de chômage, les conséquences du lock-out semblent assez nettement défavorables aux ouvriers. Non seulement aucune garantie ne leur a été donnée, comme ils l'exigeaient, de telle sorte qu'ils auront encore à subir les effets de la morte saison annuelle, mais encore leur situation s'est aggravée. Car pour suppléer à ses coupeurs en grève, M. L..., outre l'achat de deux machines faisant à peu près le travail de trois ouvriers, a embauché d'autres coupeurs qui travaillent concurremment avec tous les anciens rentrés le 31 octobre. De telle sorte, qu'au lieu d'une vingtaine de coupeurs, plus de trente sont actuellement occupés dans l'usine. Tant qu'il y aura du travail en retard à exécuter, cela pourra aller, mais qui débauchera-t-on, lorsque la période de chômage arrivera ? Ce sera aussi bien les uns que les autres. L'indemnité de 2 h. 1/4 qu'ils ont obtenue, n'est pas une compensation à ce risque.

Enfin, si au début du conflit il avait été question de la journée de 9 heures, les ouvriers ont dû y renoncer rapidement et dans les dernières discussions, aucune mention n'a été faite de cette revendication que les patrons étaient bien résolus à ne jamais admettre.

En résumé, il faut avouer que les ouvriers n'ont à peu près rien gagné et les patrons sont arrivés à terminer la lutte tout à leur avantage.

Et cependant on ne peut pas dire que leur organisation de résistance eût été parfaite, il s'en faut.

Ils avaient une chambre syndicale qui a reconnu que les intérêts de ses adhérents devaient être sauvegardés par un lock-out, et ils l'ont prononcé. C'est déjà quelque chose. Mais comment ont-ils conduit le lock-out, et comment ont-ils agi lorsqu'il fut appliqué ? Outre les quelques défections qui se sont produites et qu'explique très bien le défaut de sanction, il faut bien reconnaître que leur principal souci a été d'amoindrir tant qu'ils ont pu, en ce qui les concernait personnellement, les effets fâcheux qu'il devait nécessairement entraîner.

Ainsi, après avoir lock-outé tous leurs coupeurs, ils ont décidé quelques jours après de laisser à chaque patron la faculté de les reprendre sous certaines conditions. Puis ensuite ils ont supprimé ces conditions, et finalement ils ont conseillé à chacun de s'entendre avec le syndicat ouvrier pour mettre fin au conflit. Il en est résulté que cinq maisons ont signé avec la dernière des contrats collectifs.

De telle sorte que des patrons, tous d'accord au commencement pour fermer leurs ateliers plutôt que d'admettre les prétentions des ouvriers d'un seul d'entre eux, se trouvent après le lock-out, dans des situations différentes. Les uns ont reconnu le syndicat ouvrier, les autres pas. Entre patrons du même métier, faisant partie de la même chambre syndicale, ayant par conséquent les mêmes intérêts, ces différences ne devraient pas exister.

Elles sont la conséquence nécessaire à notre avis, d'une organisation imparfaite et incomplète. C'est ce-

pendant un premier pas très net dans la voie de l'organisation et les intéressés peuvent en dégager une leçon susceptible, croyons-nous d'heureux résultats dans ce sens.

V. — Autres Lock-outs

Ayant ainsi fait l'historique aussi exact que possible de quelques lock-outs importants ou présentant un intérêt spécial, nous allons maintenant pour tâcher d'être complet, dresser la liste de tous les lock-outs qui ont été prononcés en France pendant la période de dix années qui va de 1900 à 1910, dont nous avons pu trouver la trace.

Comme en même temps nous indiquerons autant que possible leurs causes, leurs résultats et leurs durées, nous croyons que cela pourra être utile pour le but que nous recherchons : dégager quelques-uns des principes généraux du lock-out.

Nous avons établi cette liste par ordre chronologique :

24 mars 1900 : Lock-out des mouleurs en fer à Saint-Paul-les-Dax (Landes). A la suite d'une demande de réintégration d'un contre-maître congédié. Il atteignit un établissement et quarante ouvriers, et se termina au mois d'avril de la même année.

3 avril 1900 : Lock-out des fabricants de peignes de Vilbac (Ariège) par solidarité avec une autre fabrique de peignes en grève. Cinq établissements occupant une centaine d'ouvriers furent ainsi fermés jusqu'au 7 mai date à laquelle intervint une transaction qui mit fin au conflit.

6 avril 1900 au 9 mai 1900 : Lock-out des cardeurs-filateurs de Vienne (Isère). Les ouvriers cardeurs de laine

des postes de nuit occupés dans la filature de Vienne, ayant réclamé à partir du lundi 2 avril l'application de la loi de 11 heures, les 11 patrons filateurs travaillant pour 27 fabricants de drap de la région, ont, d'un commun accord fermé les portes de leurs ateliers à leur personnel de nuit.

Le syndicat textile ouvrier pour répondre à cette mesure a décidé la grève générale, à dater du 5 avril, de tous les travailleurs de cardes de jour et de nuit, et des rattacheurs et des renvideurs à l'exception de ceux des usines PASCAL et VALLUIT, BONNIER et BOUVIER frères. Un tarif comportant un salaire de 30 centimes l'heure pour onze heures de travail a été soumis aux patrons, qui ont répondu le 6, en acceptant la journée de onze heures, mais avec un tarif de 26 centimes l'heure.

Les grévistes le refusèrent et votèrent la continuation de la grève. Diverses réunions eurent lieu entre patrons et ouvriers, notamment le 10 et le 13 avril, mais sans résultat, chacune des parties maintenant ses revendications.

Le 13 un comité de conciliation se réunit, mais l'accord ne put se faire. Le 16 nouvelle réunion où les ouvriers déclarèrent accepter le tarif de 28 centimes l'heure, mais les patrons refusent sous prétexte que les ouvriers des usines PASCAL et VALLUIT, BONNIER et BOUVIER, qui ne touchaient que 26 centimes se mettraient en grève. Une troisième réunion le 17 échoua également. Il y avait à ce moment 2.000 chômeurs.

Le conflit s'est terminé le 9 mai par une transaction.

23 avril 1900 : *Lock-out d'apprêteurs de tulles à Lyon.*
Une maison ayant été mise à l'index par les ouvriers,

16 établissements occupant 300 ouvriers furent fermés par solidarité. Il se termina le 3 mai par une transaction.

18 mai 1900 : *Lock-out des débardeurs de St-Nazaire (Loire-Inférieure)* par suite d'une demande faite aux patrons de reconnaître le syndicat ouvrier.

9 juin 1900 : *Deux Lock-outs à Fougères (Ile-et-Vilaine)* contre les ouvriers en chaussure qui se plaignaient de la mauvaise qualité des fournitures. Le premier touchait un établissement et 150 ouvriers et se termina le 18 juin. Le second touchait un établissement et 800 ouvriers et se termina le 30 juin.

8 octobre 1900 au 11 octobre : *Lock-out des chapeliers de Chalabre (Aude)*. Par suite du refus d'employer les ouvriers syndiqués et de modification au règlement d'atelier. Il portait sur un établissement occupant cent ouvriers et se termina le 11 octobre par la reprise du travail par 62 ouvriers non syndiqués.

30 novembre 1903 : *Lock-out des chaisiers de Halluin (Nord)*. Par suite d'une contestation relative au salaire. Il touchait un établissement et 70 ouvriers et se termina au mois de décembre.

23 avril et 27 avril 1904 : *Lock-out des mécaniciens et constructeurs à Marseille*. A la suite d'une demande de la journée de 9 heures, trois établissements occupant 450 ouvriers furent fermés jusqu'au 24 mai, date à laquelle se termina le conflit.

7 juin 1904 : *Lock-out des ouvriers en boîtes métalliques de Cavaillon (Vaucluse)*. Par suite d'une contestation relative à la réglementation du travail et du salaire des femmes. Il touchait un établissement et une cen-

taine d'ouvriers. Il se termina le 24 juin par une transaction.

4 novembre 1904 : *Quarante-trois patrons de Nîmes (Gard)* occupant plus de 3.000 ouvriers, prononcent le lock-out de leurs ouvriers en chaussures par solidarité avec un de leurs collègues atteint par la grève. Une transaction amena le 15 novembre la fin du conflit.

5 décembre 1904 : *Lock-out des cartonniens de Lyon.* Quarante-trois patrons occupant 12.000 ouvriers ont par solidarité avec un collègue atteint par une grève à la suite d'une demande de renvoi d'une ouvrière, fermé leurs ateliers du 5 au 10 décembre et triomphé des revendications ouvrières.

21 janvier 1905 : *Lock-out des ouvriers de Nesle-Normandaise (Seine-Inférieure)* à la suite d'une contestation relative au salaire. Une transaction amena le 30 janvier la fin du conflit qui portait sur un établissement et 200 ouvriers.

20 février 1905 : *Lock-out de 1.200 ouvriers tisseurs de Laval (Mayenne)* ensuite d'un conflit entre ouvriers syndiqués et non syndiqués.

11 décembre 1905 : *Lock-out des ouvriers en produits chimiques de Cornil (Corrèze).* Le conflit qui touchait un établissement et 250 ouvriers et qui avait sa cause dans le remplacement d'un ouvrier, président du syndicat, par un ouvrier non syndiqué, se termina le 17 avril 1906, soit plus de quatre mois après, par l'échec des ouvriers.

9 avril 1906 : *Lock-out prononcé par 38 fabricants de chaussures de Lyon* occupant 200 ouvriers, en suite d'une demande d'augmentation de salaires, dans trois

établissements. Il se termina le 23 mai par une transaction.

27 avril 1906 : Lock-out des mécaniciens-construteurs à Paris. A la suite de menaces de sabotage, un établissement occupant 200 ouvriers fut fermé jusqu'au mois de juin.

14 mai 1906 : Lock-out de 65 ouvriers en chaussures d'un établissement de Grenoble, par suite d'une menace de grève contre l'embauchage d'ouvriers supplémentaires. Il se termina le 15 mai par l'échec des ouvriers.

25 octobre 1906 : Lock-out des gainiers de Paris, dans 60 établissements à la suite d'une grève dans trois établissements. Il se termina le 29 octobre.

2 janvier 1907 : Lock-out des aides-maçons de Toulon par suite d'une demande d'augmentation de salaires. Il touchait un établissement de vingt ouvriers, et se termina par l'échec de ces derniers.

12 août 1907 : Lock-out des 18 ouvriers d'un établissement de trieurs de déchets de laine à Tourcoing par suite d'une demande de renvoi d'un ouvrier.

23 août 1907 : Lock-out des ouvriers ornemanistes de Lyon à la suite d'une demande d'augmentation de salaire. Il touchait 11 établissements et 45 ouvriers, et se termina le 11 septembre par le triomphe de ces derniers.

19 septembre 1907 : Lock-out d'ouvriers bijoutiers à Paris à la suite d'une double demande de la journée de 9 heures et de l'augmentation des salaires. 7 établissements fermèrent leurs portes à 113 ouvriers.

12 février 1908 : Une contestation relative aux salaires amena un établissement de Paris à prononcer le

lock-out contre ses 14 ouvriers maçons qui y rentrèrent le 13 février, ayant complètement échoué.

6 avril 1908 : *Lock-out des ouvriers maçons de Paris* par suite d'une contestation relative au salaire et à la diminution du travail, qui se termina le 18 avril par une transaction.

2 mai 1908 : *Lock-out des fondeurs à Lille*. Les ouvriers ayant chômé le 1^{er} mai, un établissement ferma le 2 mai ses portes à 90 ouvriers qui n'y rentrèrent que le 4 mai après transaction.

9 mai 1908 : Quatre établissements prononcent le lock-out à la suite d'une contestation relative au salaire de leurs 400 ouvriers dockers de Port-St-Louis-du-Rhône. Une transaction intervenue le 31 juillet mit fin au conflit.

17 juin 1908 : *Lock-out des verriers de St-Germer-de-Fly (Oise)* à la suite d'une contestation relative au salaire. Il touchait un établissement et 100 ouvriers et se termina le 29 juin par une transaction.

22 août 1908 : *Lock-out des cordonniers de Chauvigny (Vienne)* à la suite d'une demande d'augmentation de salaire. Il touchait trois établissements et 35 ouvriers, et se termina le 9 septembre par l'échec des ouvriers.

2 septembre 1908 : Une contestation relative au machinisme fut la cause du lock-out prononcé par un établissement contre ses 250 ouvriers tisseurs de Roanne (Loire).

14 octobre 1908 : *Lock-out de 633 ouvriers terrassiers de Paris* en suite d'une demande d'augmentation de salaires.

5 juin 1909 : *Lock-out des fileurs de St-Hippolyte-du-*

Fort (Gard) pour manifestations syndicales. Deux établissements occupant 136 ouvriers furent touchés par ce conflit qui se termina en juillet.

27 juin 1909 : Lock-out de maçons à Paris, terminé en juillet. Un établissement ferma ses portes à ses 12 ouvriers à cause de diminution de production et d'une demande de renvoi d'ouvriers non syndiqués.

7 juillet 1909 : Lock-out par un établissement de Halluin (Nord) contre ses quarante ouvriers teinturiers qui demandaient le renvoi du directeur et la réintégration d'un contremaître.

4 septembre 1909 : Lock-out à Lyon d'ouvriers teinturiers qui demandaient le renvoi d'une femme. Il touchait un établissement et 57 ouvriers. Il s'est terminé le 27 septembre par l'échec des ouvriers et le remplacement des chômeurs.

4 septembre 1909 : Lock-out d'ouvriers en bois de galoches à Lyon qui demandaient le renvoi d'un ouvrier démissionnaire du Syndicat.

18 septembre 1909 : Lock-out de terrassiers à Ruyau-lecourt (Pas-de-Calais) qui demandaient une augmentation de salaires. Un établissement le prononça contre ses 40 ouvriers et aboutit le 20 septembre à l'échec de ces derniers.

3 novembre 1909 : Un établissement de broisseurs de Paris prononce le lock-out contre ses 32 ouvriers. La cause en était la demande d'une augmentation de salaires, et le règlement du travail.

Après cette longue énumération, que l'imprécision des renseignements que nous avons pu recueillir laisse

malheureusement trop incomplète, il nous reste maintenant à indiquer les conclusions qui se dégagent de ces applications pratiques du lock-out en France.

CHAPITRE III

CONCLUSIONS

Elles portent sur un triple objet :

1^o Les causes de lock-out ;

2^o La durée des lock-outs ;

3^o Leurs résultats.

1^o CAUSES DE LOCK-OUT. — De l'étude que nous venons de faire, tant de quelques lock-outs importants que de ceux d'un intérêt secondaire que nous nous sommes contentés d'énumérer, il semble que l'on peut déduire que les causes se ramènent à un petit nombre : à deux principales.

Et d'abord la première de toutes est incontestablement la question des salaires, soit sous forme d'augmentation pure et simple, soit sous forme d'augmentation et d'unification.

En ce qui concerne les demandes d'augmentation pure et simple, il n'y a pas à épiloguer longtemps sur elles. En effet, dans l'état actuel des rapports entre patrons et ouvriers, ce sera aussi longtemps qu'il y aura le capital et le travail en présence, une source de conflits perpétuels et difficilement évitables.

Mais lorsqu'il s'agit seulement d'une augmentation pure et simple, les conflits graves sont souvent évités par des concessions réciproques. Il n'en est pas de même lorsque cette demande se complique de celle de l'unification des salaires. Car ici, il n'y a plus simplement une question de fait mais bien une question de principes à laquelle se trouvent intéressés, non plus seulement le patron visé, mais tous ses collègues d'une même industrie. Lorsque l'unification est demandée dans une usine, elle n'est que le prélude d'une même demande dans tous les établissements semblables. Il est alors bien naturel que les patrons, même pas encore touchés par de telles revendications, fassent tous leurs efforts pour les faire échouer, puisqu'ils savent que si elles triomphent, ils en deviendront à leur tour les victimes.

D'autant plus que le patronat a toujours considéré une demande d'unification comme contraire à l'équité et le bon sens d'un grand nombre d'ouvriers en a aussi amené la majorité d'entre eux à cette même conception. Là encore on ne peut que regretter que les conflits de cette nature aient presque toujours leur source dans des ordres venant d'une organisation qui devrait avoir pour but unique de soutenir les revendications ouvrières, non de les susciter. Le meilleur remède est dans l'éducation des ouvriers qui cesseront de formuler des revendications lorsqu'ils les estimeront absolument inadmissibles.

L'unification des salaires comme nous l'avons dit est donc surtout une question de principes. Et cette cause est en réalité la plus importante.

Parmi les principaux lock-outs què nous avons étudiés, ceux de Fougères, de Paris et de Lyon, ont été suscités par des questions de fait. En les étudiant, nous avons particulièrement insisté sur les causes de ces mouvements. Or, pour le lock-out de Fougères, ce fut surtout la lutte entre deux Syndicats ouvriers, qui, compliquée d'une demande d'augmentation de salaire, détermina le conflit. Dans le lock-out des maçons de Paris, ce furent les sabotages et malfaçons des ouvriers qui voulaient imposer aux patrons la journée de 9 heures et même de 8 heures qui décidèrent ceux-ci à agir. Dans le lock-out de la chaussure à Lyon, ce fut une demande d'unification de salaires, de garantie de travail et de la journée de 9 heures. A l'actif de ces questions de principes, on peut encore faire rentrer tous les lock-outs prononcés à la suite d'une réglementation du travail ou d'une demande de renvoi d'un ouvrier, car les patrons sont fondés à lutter pour faire triompher la prétention qu'ils ont toujours eue d'être maîtres dans leurs ateliers.

Lorsqu'une difficulté de ce genre s'élève entre patrons et ouvriers, question de salaire mise à part, il peut même paraître au premier abord que le lock-out est le moyen idéal de trancher le conflit. Que fait en effet un patron qui prononce un lock-out : « Vous ne voulez pas accepter ce règlement, dit-il à ses ouvriers, vous voulez me forcer à renvoyer un de vos camarades, vous ne voulez travailler que 9 heures. Mais outre que j'ai le droit en me conformant aux prescriptions édictées par la loi, de fixer comme il me plaît les conditions dans lesquelles je pourrais vous donner à tra-

vailler, je vous déclare qu'il m'est impossible de faire mes affaires en ne travaillant que 9 heures par jour. Donc, plutôt que la ruine, je préfère fermer mon usine ; à vous de chercher du travail dans une autre usine où on vous fera les conditions que vous demandez. » En conservant l'impartialité la plus absolue, il semble difficile de blâmer un patron qui tiendrait à ses ouvriers un tel raisonnement.

C'est surtout lorsque les principes sont en jeu que les patrons en viennent à se solidariser pour résister à leurs ouvriers. Il ne faut pas oublier que ceux-ci ont pour eux la loi qui s'est déjà efforcée sur beaucoup de points de prévenir l'exploitation des ouvriers par les patrons et de leur procurer quelquefois des conditions de travail satisfaisantes. Les patrons ne sont-ils pas en droit de s'opposer par tous les moyens à l'admission et à la mise en vigueur de principes que le législateur a cru superflus, comme par exemple la journée de 8 ou 9 heures ?

Donc, outre l'augmentation des salaires, la cause principale des lock-outs en France est la volonté bien arrêtée des patrons de ne pas admettre des principes nouveaux de travail, mais de s'en tenir à ceux édictés par la loi. Telle est notre conclusion relative aux causes des lock-outs en France. Peut-être aurait-il lieu d'y ajouter l'exaspération qu'a pu leur causer un usage abusif de la part des ouvriers du droit de grève, mais c'est une notion indirecte ; c'est la goutte d'eau supplémentaire qui fait déborder le vase trop plein.

2^o DURÉE DES LOCK-OUTS. — Quelques soient les causes qui ont décidé les patrons à prononcer un lock-

out, et quelques soient les résultats obtenus, il est une remarque qui s'impose : c'est le peu de durée de ces mouvements. En effet, si nous nous en tenons aux exemples précédents, nous constatons que le plus grand nombre se sont terminés presque de suite. Quelques-uns n'ont vécu que quelques jours, d'autres une ou deux semaines et rares ceux qui ont été de plus d'un mois. Par exemple celui du bâtiment en 1908, malgré l'importance des intérêts en jeu et le grand nombre de patrons et d'ouvriers en conflit ne dura qu'une quinzaine de jour, et aucun n'a dépassé les 100 jours environ pendant lequel sévit si désastreusement le lock-out de Fougères.

Il faut dire il est vrai, que cela trouve en partie son explication dans ce fait qu'ils ont été en général précédés d'une grève dont les effets matériels, soit pour les ouvriers, soit pour les patrons ont été analogues à ceux du lock-out. Et il est bien certain que les parties déjà antérieurement éprouvées par la grève avaient toujours hâte, l'une et l'autre, de voir cesser le fâcheux état de choses que leur créait un lock-out consécutif à une grève.

Mais cette explication n'est pas la seule.

A notre avis on peut conclure de ce fait que le lock-out tel qu'il a été jusqu'à présent employé par les patrons est en lui-même une arme formidable susceptible de nuire grandement aussi bien à ceux qui en usent qu'à ceux qui en sont les victimes. Cette explication se trouve confirmée par ce fait, que les patrons ont toujours hésité à l'employer, et l'ont en général décidé sous la forme d'ultimatum. Mais même lorsque la date

est passée et le lock-out prononcé, il est bien rare que les négociations aient été entièrement rompues. D'autre part dans tous les lock-outs importants, soit à Fougères, soit à Paris, soit à Lyon, il a toujours été tenté d'une conciliation par les pouvoirs publics ; par exemple celui de Fougères et celui de Paris ont donné lieu à des interpellations à la Chambre. Or les grèves, sinon lorsqu'elles ont occasionné des désordres, n'ont eu que bien rarement de semblables résultats.

Qu'en conclure ? Sinon que le lock-out est une arme encore plus puissante que la grève.

Où alors faut-il donner comme raison du peu de durée des lock-outs en général, que les patrons français ne les ont prononcés qu'après avoir fait à leurs ouvriers toutes les concessions possibles, de telle sorte que ceux-ci n'avaient qu'à y adhérer purement et simplement pour que tout conflit soit terminé ? Peut-être ; en tous cas la réponse va nous en être fournie par le troisième point que nous allons maintenant étudier : le résultat des lock-outs.

3. RÉSULTATS DES LOCK-OUTS. — De même que la grève, le lock-out peut avoir une triple solution : il peut se terminer soit par le triomphe des patrons, soit par celui des ouvriers, soit enfin par une transaction. Et c'est même incontestablement ce troisième mode qui a jusqu'à présent mis fin au plus grand nombre de conflits, comme suffit à le prouver un très rapide examen du grand nombre de lock-outs que nous avons énumérés. Néanmoins, ce ne fut pas le cas de certains des plus importants : Celui du bâtiment de Paris en 1908, et celui des verriers du Nord de la même année se sont tous

deux terminés par l'échec complet des ouvriers, tandis qu'au contraire l'issue de celui de Fougères leur fut plutôt favorable.

Il est vrai que le mot transaction en lui-même est beaucoup trop vague, car il est bien rare qu'il en intervienne une qui sauvegarde les intérêts des deux parties. Le plus souvent si les intéressés s'en contentent c'est comme d'un pis-aller, et généralement elle sera plus favorable aux uns qu'aux autres. Donc pour se rendre exactement compte des résultats des lock-outs, il faudrait se livrer à une étude minutieuse de toutes les transactions intervenues, ce qui ne serait guère possible étant donné que la diversité des industries au sujet desquelles elles sont intervenues ne permettrait que très difficilement de voir si ce furent les patrons ou les ouvriers qu'elles ont surtout avantagés. Toutefois nous croyons qu'en général les résultats des lock-outs furent plutôt en faveur des patrons que des ouvriers.

L'explication en est du reste très simple. Lorsqu'un lock-out est prononcé, il est bien rare qu'il le soit par un grand nombre d'individus en même temps. Le plus souvent les intéressés étant peu nombreux seront mieux à même de discuter de son utilité ou de sa nécessité, et ils ne le décideront guère que lorsqu'un de ces caractères se sera imposé à eux. Ce n'est pas comme une grève, qui, l'histoire de tous les jours nous l'apprend, est trop souvent votée par une foule irréfléchie, emportée par ses passions et mal conseillée. En prononçant un lock-out, les patrons agissent eux-mêmes et sans subir d'influence extérieure ; ce n'est pas le cas de beaucoup de grèves.

La conséquence en est qu'un lock-out aura plus de chances qu'une grève, malgré son apparence trop inhumaine, d'être juste. Peut-on regretter dans ces conditions que le plus grand nombre d'entre eux, en mettant à part ceux qui aboutirent à une transaction se soient terminés à l'avantage des patrons ?

D'autant plus qu'il ne faudrait pas en conclure que les ouvriers en furent les victimes, loin de là. En réalité, ils y gagnèrent plutôt, mais moins qu'ils ne l'espéraient, comme on va s'en rendre compte.

En effet, comme nous l'avons déjà fait voir, un lock-out n'intervient en général que comme une réponse à une grève, ou parce que les patrons jugent trop inadmissibles les revendications des ouvriers. Mais en prononçant le lock-out qu'ils fixent comme un ultimatum, il ne faut pas oublier que les patrons font une série de concessions et accordent aux ouvriers une partie de ce qu'ils réclament. Ainsi par exemple dans le lock-out du bâtiment à Paris, les ouvriers établirent toute une liste de revendications et demandèrent de nouveaux tarifs ; dans leur réponse, les patrons firent droit à quelques unes et augmentèrent les salaires, mais pas autant que le leur demandaient les ouvriers. Ceux-ci refusèrent donc ce qui leur était proposé et le lock-out fut prononcé. Mais il n'en est pas moins vrai que lorsqu'ils reprirent le travail, quinze jours après, ce n'était pas dans les anciennes conditions mais dans celles proposées par les patrons, et dont l'ensemble leur était infiniment plus favorable que les anciennes. Ils avaient notamment un nouveau tarif supérieur à l'ancien, et cependant le lock-out s'était terminé pour

les grévistes par un échec complet puisqu'ils n'avaient rien obtenu de plus que ce que les patrons leur offrirent avant le lock-out qu'ils pouvaient donc facilement éviter.

Donc, même lorsqu'un lock-out a une solution très nette, telle qu'un échec certain de l'une des parties, ses résultats sont toujours relatifs.

Mais nous ne parlons ici que des résultats directs, or les résultats indirects sont quelques fois beaucoup plus importants et décisifs que les premiers. Ainsi dans le lock-out du bâtiment, les patrons obtinrent au moins momentanément la disparition de la grève des bras croisés et du sabotage qui n'était pas sans leur nuire énormément. De même ils montrèrent aux ouvriers que s'ils voulaient bien faire certaines concessions, ils étaient cependant capables de lutter pour la sauvegarde de leurs intérêts. Dans le lock-out des verriers du Nord, le plus beau résultat obtenu par les patrons fut bien incontestablement de prouver à tous les ouvriers qu'ils ne redoutaient pas la grève et que celle-ci ne les ferait pas capituler, parce qu'ils s'étaient organisés pour y résister. Enfin, dans le lock-out de la chaussure à Lyon les patrons ont nettement indiqué, par leur solidarité avec la maison G. L. qu'il était deux points sur lesquels les ouvriers n'obtiendraient rien d'eux, l'unification des salaires et la journée de 9 heures.

Donc, à notre avis, les vrais résultats des lock-outs ne sont pas ceux qui sautent aux yeux : triomphe ou échec des patrons ou des ouvriers ; ce sont ceux au contraire qui sont moins visibles.

De telle sorte que nous leur croyons plutôt une utilité

préventive. Evidemment ils n'interviennent en réalité que sous forme de remède, lorsque le mal, sous forme de grève, vient de se déclarer dans l'usine. Mais les effets de ce remède seront surtout bienfaisants, non pas tant que durera le mal, mais lorsqu'il aura disparu. Il n'a pas tant pour but de l'enrayer que d'en prévenir le retour.

Et notre conclusion sera, que le lock-out également désastreux pour les patrons et les ouvriers, n'a sa vraie raison d'être que par les conséquences qu'il engendre : il doit surtout avoir pour but de faire réfléchir les ouvriers et les empêcher ainsi, soit d'entreprendre des grèves injustes, soit de formuler des revendications exagérées.

C'est aussi la conclusion de M. RICH AUX ¹ qui dit à propos des coalitions patronales et des organisations de résistance qui se développent de plus en plus, soit en France, soit à l'étranger « le lock-out deviendra peut-être le sauvegarde de l'organisation pacifique du travail. » *« Si vis pacem, para bellum. »*

¹ A. Richaux. — Les Ecoles économiques. L'Ecole individualiste.

TITRE III

Autres moyens de résistance

Des autres Moyens de Résistance

1^o REPRÉSAILLES

Si l'assurance contre la grève et le lock-out sont les principaux moyens employés par les patrons pour résister, à tort ou à raison, aux exigences de leurs ouvriers, et si ces deux moyens, tant par les résultats qu'ils ont donnés que par leur organisation presque définitive, ont produit jusqu'à nos jours des effets satisfaisants, il n'en est pas moins vrai qu'ils ne sont pas les seuls et que d'autres dispositions, non moins efficaces, semble-t-il, peuvent encore être prises par les patrons dans ce but.

Dans cet ordre d'idées, il nous faut citer le fait suivant¹ :

La manufacture des tabacs de NANCY ayant, à l'occasion du 1^{er} mai 1908, déclaré la grève des 24 heures, pour imiter la Confédération Générale du Travail, le Ministre des Finances a ordonné qu'elle resterait fermée pendant deux jours. Conséquence immédiate : le syndicat des ouvriers des tabacs de NANCY a dû payer 3.000 à 4.000 francs d'indemnité de chômage. Et M. SEILHAC fait précéder ce fait du commentaire suivant :

« Depuis que les ouvriers syndicalistes préconisent

(1) De Seilhac. *Revue Politique et Parlementaire*, Oct. 1908.

la grève pour la grève, sans revendications particulières, mais dans le seul but d'ennuyer les patrons et terroriser la société bourgeoise, certains patrons s'apprêtent à répondre aux ouvriers par les mêmes arguments. »

Cet exemple nous a semblé d'autant plus intéressant à citer que dans le cas présent ce n'est pas à un patron ordinaire, mais à l'Etat-patron que les ouvriers avaient à faire, et que celui-ci en la personne du Ministre des Finances, n'a pas jugé bon de se montrer plus conciliant qu'un patron ordinaire. Et cependant, que lui importait en la matière une grève de 24 heures ? Puisqu'il s'agissait d'une industrie dont il a le monopole, cette grève ne pouvait lui porter qu'un bien faible préjudice.

Mais si nous avons exposé ce fait, et surtout le commentaire de M. de SEILHAC, c'est que nous estimons pour notre part qu'il contient tout un programme et des indications dont les patrons auraient le plus grand intérêt à profiter.

En effet, si l'on ne tient pas compte du caractère incontestablement préventif de l'assurance contre la grève et du lock-out, il faut reconnaître que les rapports entre patrons et ouvriers sont trop souvent des rapports d'ennemis, même quelquefois sans que la guerre soit ouvertement déclarée entre eux.

Et dans la guerre, il est un système souvent employé, c'est celui des représailles. Si l'on peut, en droit international, contester que les représailles donnent des résultats heureux, il est incontestable cependant qu'en droit elles sont souvent légitimes, et que pratiquement elles se trouvent souvent être le seul procédé par lequel on puisse répondre à un procédé de l'ennemi.

Comment qualifier la mesure prise par le Ministre des Finances, sinon en lui donnant le nom de représailles ?

Au surplus nous croyons que les patrons auraient, à leur point de vue un avantage incontestable à user lorsqu'ils en auront l'occasion de ce simple procédé car ses effets sont incontestablement plus nuisibles pour les ouvriers que pour les patrons.

Ainsi dans le cas présent, la décision du Ministre des Finances a coûté 3.000 à 4.000 francs à la caisse de chômage. Dans l'autre fait analogue, mais plus sérieux que nous avons déjà cité à propos du lock-out de 1908 des ouvriers verriers du Nord de la France, le lock-out fut déclaré dans toutes les usines de verreries dont les patrons s'étaient solidarisés avec M. DARRAS, pour une période égale à celle que durerait la grève de la maison DARRAS. Le résultat qui ne tarda pas à se produire fut la cessation de la grève et le triomphe complet des patrons.

En outre les représailles de ce genre présentent pour les patrons le grand avantage de pouvoir être employées au moment qu'ils jugent le plus favorable.

La prétention des ouvriers de ne pas vouloir travailler un jour de l'année uniquement « par ce que c'est le 1^{er} Mai » n'est guère justifiable. Si toutefois, les ouvriers prennent ce droit de grève subite et sans raison, que trouveront-ils à répondre aux patrons lorsque ceux-ci leur diront : « On ne travaille pas chez moi aujourd'hui parce qu'il ne me plaît pas de faire travailler mes ouvriers de telle date à telle date » ? La loi ayant accordé les mêmes droits aux ouvriers ou aux patrons, les premiers, usant d'un tel procédé ne seront donc pas recevables à se plaindre si les seconds les imitent.

D'où il résulte que des grèves injustes ne peuvent que nuire aux ouvriers en entraînant la perte de droits qui, comme celui de brusque renvoi, ont été créés surtout dans leur intérêt, et les déconsidérer auprès de l'opinion publique qui peut de moins en moins admettre que des gens conscients se laissent commander aveuglément par l'organisation manifestement révolutionnaire qu'est la C. G. T.

2° BOYCOTTAGE

Le système des représailles amène les patrons à user encore d'une autre arme, en réponse à un autre procédé des ouvriers. Ceux-ci avons-nous dit au commencement de cette étude emploient souvent contre les patrons dont ils sont mécontents le « boycott », autrement dit, le mettent en interdit, et défendent aux autres ouvriers de travailler dans ses usines ou pour son compte.

Il est facile aux patrons de retourner ce procédé contre ses inventeurs. Ils y ont il est vrai répugné jusqu'à présent, parce qu'il ne leur semblait guère noble de mettre un individu dans l'impossibilité de trouver un emploi, par suite de gagner sa vie. Mais il est à peu près certain qu'ils y viendront lorsqu'ils se rendront compte, que certains ouvriers, rarement les meilleurs, sont un danger continuel pour la paix de leur atelier. Les patrons américains emploient couramment à l'heure actuelle ce moyen de lutte.

Il serait du reste d'une grande facilité d'application pratique et plusieurs systèmes sont en présence.

Il y a d'abord celui employé aux Etats-Unis par la « National Founders Association » qui emploie des « certificats de recommandation » que les patrons délivrent à ceux de leurs ouvriers qui font preuve de capacité et qui se montrent en outre disposés à observer certaines conditions de travail considérées comme essentielles par les patrons. Entre deux ouvriers, l'un muni du certificat et l'autre pas, qui viendront demander du travail, le premier sera évidemment toujours préféré au second. C'est alors une prime à la bonne conduite et au bon travail.

Ce système aurait en France où les ententes entre patrons dans un but de résistance sont encore rares l'avantage incontestable d'être très facilement mis en pratique. Car il ne nécessite pas une association quelconque de patrons, mais une simple entente entre eux, ou même pas d'entente du tout.

Ce certificat influera toujours sur le choix d'un patron, qui n'en délivre pas à ses ouvriers, parce qu'il n'est pas partisan de ce système. A plus forte raison en serait-il ainsi, si tous les patrons d'une même industrie admettaient l'usage de la recommandation sous cette forme.

Les certificats de recommandation seraient en même temps un grand avantage pour les bons ouvriers, car, par des nuances insensibles, il serait possible d'indiquer en même temps que les idées, les capacités de chacun. Et ce système de prime au bon ouvrier se trouverait être lui-même un moyen de résistance patronale à une époque où une des réclamations les plus courantes des grévistes est l'unification des salaires.

A côté du certificat de recommandation, nous trouvons l'établissement par les patrons de listes sur lesquelles sont portés par chacun d'eux les noms des ouvriers qu'il est de l'intérêt des patrons de ne pas prendre dans leurs usines ou dans leurs ateliers. Que ces listes soient appelées « listes rouges » ou « listes noires ¹ » leur but est le même.

Lorsqu'un patron congédiera de son usine un ouvrier parce que celui-ci est une cause permanente de grèves ou de désordres chez lui, il fera connaître son nom à tous ses collègues, en leur indiquant les raisons de renvoi, et ceux-ci éviteront naturellement autant que possible de le prendre chez eux.

Même les patrons peuvent aller plus loin. Dans les industries où ils auraient formé entre eux des syndicats fortement constitués, rien ne les empêcherait de décider formellement que lorsqu'un ouvrier aura été renvoyé par l'un des syndiqués pour une raison majeure, il sera absolument défendu aux autres syndiqués de lui donner du travail, et ce, sous une peine quelconque déterminée d'avance.

Ne peut-on pas penser qu'une telle mesure donnerait à réfléchir aux ouvriers qui seraient peu tentés de se mêler à un mouvement ou à une grève qui entraînerait peut-être pour eux l'impossibilité de trouver désormais du travail. Ils n'auraient plus que la ressource de changer

¹ C'est le nom que leur donne M. Paul Bourget dans sa pièce intitulée « La Barricade » que nous nous permettons de citer parce que son sujet est précisément sous forme littéraire et dramatique celui que nous traitons ici.

de métier et cela n'irait pas sans inconvénient ni perte pour eux.

Ce serait une mesure analogue à celle que prennent trop souvent les syndicats ouvriers. Combien de fois en effet ne les voit-on pas prendre des mesures de ce genre contre les patrons ? Les mises en interdit, ou boycottages, qu'ils prononcent contre un chef d'industrie parce que, par exemple celui-ci donne du travail à des ouvriers non syndiqués, ont le même principe, et le fait par eux d'en faire usage, justifie le droit pour les patrons de créer des listes d'ouvriers auxquels il y a danger de donner du travail.

Mais si, en droit une telle mesure de résistance est justifiable, en fait elle sera peut-être d'un emploi dangereux, étant donnée sa rigueur. En effet, dans le lock-out, lorsque les patrons d'une même industrie ferment leurs usines, leurs ateliers ou leurs chantiers, les ouvriers ainsi privés de travail ne le sont que momentanément, et il ne tient la plupart du temps qu'à eux de faire cesser cet état de choses s'ils le trouvent trop préjudiciable à leurs intérêts.

Dans la mise en interdit il n'en est plus de même, car ce ne sera pas momentanément mais définitivement que les ouvriers pourront se trouver privés de tout moyen de travail, et rien ne leur permettra de faire lever cet interdit. Ce sera alors pour eux la ruine certaine, si bien que ce procédé de lutte patronale peut sembler vraiment inhumain et par ce fait condamnable.

Il est vrai que le droit pénal, malgré l'inhumanité certaine du procédé a maintenu l'exécution capitale comme nécessaire dans certains cas. La mise en interdit

complète d'un ouvrier, qui n'est pas autre chose dans son genre qu'une exécution capitale y trouve peut-être sa justification pour les cas extrêmement graves où tous les autres procédés de résistance et de lutte paraîtraient absolument inefficaces.

3^o BUREAUX DE PLACEMENT PATRONAUX

Ce procédé est un adoucissement du précédent, tout en arrivant au fond à des résultats à peu près analogues. Les patrons ont évidemment le droit de se recommander entre eux, certains ouvriers, surtout lorsqu'ils ne subordonnent pas la recommandation à l'engagement de ne pas faire partie d'un syndicat, par exemple.

Ils ont donc créé¹, pour le cas où ils ont besoin d'ouvriers, des bureaux de placement, soit permanents, soit à l'occasion d'une grève, qui leur procure de « bons ouvriers », tantôt sans tenir compte des tendances sociales et politiques, tantôt en excluant les meneurs. Lorsque la grève est déclarée et que les syndicats ouvriers engagent la lutte, ils cherchent partout, même à l'étranger, la main-d'œuvre nécessaire, supportent ou avancent les frais du voyage, abritent et vont jusqu'à nourrir les nouveaux venus.

Nous verrons ultérieurement, à propos du lock-out d'Anvers de 1907, que ce fut le système employé par les patrons belges qui, pour se procurer des ouvriers, s'adressèrent à l'Angleterre. Dans ce pays il existe même du reste un bureau spécial, subventionné par les patrons, qui a pour but unique de fournir des ouvriers aux industriels dont le personnel a quitté l'usine.

¹ André Sayoux. *Le droit de grève*.

Quoi qu'il en soit, l'usage des bureaux de placement patronaux n'est pas encore assez répandu, en France tout au moins, pour que nous nous y arrêtons longuement.

4° CAISSES DE GRÈVES

Il nous reste à dire quelque chose sur ce système qui se rapproche beaucoup de l'assurance contre la grève, car il a également pour but de dédomager pécuniairement les intéressés victimes de grèves, mais qui s'en différencie néanmoins par son champ d'action beaucoup plus étroit.

Les premières caisses de grèves furent fondées par l'« Union des Industries Métallurgiques et minières », qui a créé une caisse centrale à laquelle adhère des caisses primaires.

Les statuts de la Société précisent ainsi son but : « Garantir tous ses membres contre une partie des conséquences pécuniaires résultant de la cessation totale ou partielle du travail dans leurs établissements, à la suite d'un conflit entre la direction et le personnel de ces établissements, en les indemnisant des frais généraux par eux assurés, qu'ils continuent à supporter malgré l'arrêt total ou partiel du travail. Elle les garantit également contre les conséquences civiles des actions judiciaires que leurs ouvriers ou employés pourraient leur intenter à l'occasion de ces conflits. La Société ne garantit aucun autre dommage, notamment les dommages matériels causés tant aux personnes qu'aux biens meubles et immeubles, ou les dommages-intérêts et pénalités dus pour inexécution des marchés ou retard dans les livraisons ».

Les statuts déterminent ensuite les risques : « Les seuls risques garantis par la Société sont ceux résultant des conflits qui :

« 1° Auront été déclarés par l'assuré, le plus tôt possible, et en tous les cas dans les six jours francs à partir de la cessation totale ou partielle du travail; au Président du comité central et qui :

2° Auront été subis, suivis et terminés d'accord avec ledit comité.

S'il y a désaccord entre l'assuré et le Comité central à quelque époque et pour quelque motif que ce soit, l'assuré conservera sa pleine et entière liberté d'action ; mais, en ce cas, il n'aura droit à aucune indemnité de la part de la Société, tout en restant soumis à toutes les obligations pécuniaires ou autres résultant de sa police ».

Depuis 1906, il existait, en effet, dans les Industries métallurgiques, un comité dont la mission était, en cas de grèves, d'aider les patrons intéressés de leur appui moral et de leurs conseils, et de leur indiquer les mesures préventives, susceptibles d'écarter les conflits. C'est donc lui désormais qui a mission de prendre toutes les mesures qu'il jugera bonnes pour faire cesser la grève, et, en cas d'impossibilité, de dire si le patron a droit, ou non à une indemnité.

L'union des Industries Métallurgiques créa donc une série de caisses primaires, ce furent :

- « La Construction mécanique et électrique.
- « Le Matériel des Chemins de Fer.
- « La Forge.
- « La Construction Métallique.
- « La Fonderie.
- « La Métallurgie ardennoise ».

Au-dessus d'elle était la Caisse centrale, qui était, elle, une véritable société d'assurances mutuelles, à laquelle ces caisses diverses étaient assurées en cas d'insuffisance de leurs ressources.

L'importance des capitaux ainsi assurés (vingt millions au premier janvier 1908), démontre que ces organisations furent favorablement accueillies des intéressés. Malheureusement les renseignements sur leurs fonctionnements nous manquent pour que nous puissions apprécier à sa juste valeur l'efficacité de ce procédé de lutte.

Quoiqu'il en soit, il est vraisemblable qu'il a produit d'heureux effets, car il a trouvé des imitateurs. A l'exemple des industries métallurgiques, les Sociétés de Taxi-Autos de Paris ont créé entre elles une organisation analogue. Un jour les chauffeurs d'une de ces Sociétés s'étant mis en grève, la Société ayant ses frais généraux payés par la caisse a annoncé qu'elle ne confierait de voitures à ses chauffeurs qu'au bout d'un certain délai¹.

Malgré tout, il nous semble que de vastes Sociétés d'assurances, comme celles que nous avons précédemment étudiées, sont grâce à la diffusion du risque qu'elles peuvent obtenir, capables d'aboutir à des résultats encore plus satisfaisants.

1 Renaud. *Economiste Français*, 22 Mai 1909.

LIVRE IV

LA RÉSISTANCE PATRONALE

A L'ÉTRANGER

CHAPITRE PREMIER

La défense patronale en Allemagne

I. — NOTIONS GÉNÉRALES

S'il est un pays qui, au point de vue de la défense patronale, mérite une mention spéciale, c'est bien assurément l'Allemagne.

Depuis quelques années en effet, on a vu se développer dans ce pays, avec un essor énorme et magnifique, ce que l'on appelle la grande industrie. Mais ce développement ne s'est naturellement pas produit sans difficultés. Et il a été la cause d'une lutte violente entre les classes patronales et ouvrières, lutte qui a forcé les patrons à se réunir en groupements défensifs et quelquefois offensifs.

Du reste, les groupements patronaux sont relativement anciens en Allemagne ; depuis 1880, on en voit qui fonctionnent. Il est vrai qu'au moment de leur création, le but de ces associations était foncièrement pacifique et nullement dirigé contre les ouvriers. Il était avant tout économique.

Les industriels allemands ont formé deux grandes associations : *La Fédération centrale* (Centralverband

der deutschen industriellen), et la Ligue des Industriels (Bund der Industriellen).

La Fédération est le plus ancien de ces deux groupements ; elle s'est surtout développée à l'époque où BISMARCK, d'accord avec elle, faisait du protectionnisme à outrance. Depuis cette époque, ses idées ne se sont pas modifiées et elle est toujours restée protectionniste convaincue. Cela est du reste assez étonnant étant donné que le Centralverband est composé principalement de grands industriels à qui un régime de liberté semblerait devoir être plus avantageux. Ainsi, on peut citer comme faisant partie de son Comité directeur, le directeur de la maison KRUPP, le directeur général des mines de Geltenkirchen, les directeurs des fabriques de machines d'Augsbourg et de Nuremberg, etc., en un mot, presque tous les grands industriels allemands.

Au contraire, le Bund der Industriellen qui se recrute surtout parmi les moyens et les petits industriels est composé d'hommes ayant en matière économique des idées plus libérales.

Ce qui distingue encore ces deux associations, c'est que la première se compose en grande partie d'industriels s'occupant de mettre en œuvre des matières premières et des produits bruts, tandis que les membres de la seconde sont des industriels s'occupant de donner au public des produits finis et travaillant non plus avec des matières brutes, mais avec des produits demi-ouvrés.

Dès que ces deux grandes Unions furent fondées, un grand nombre d'associations patronales vinrent se grouper autour d'elles.

Ces associations à leur début, se placèrent donc sur le terrain économique : il s'agissait par exemple d'étudier les conditions de production ou les moyens de diminuer les prix de revient, d'examiner les diverses manières de se procurer de l'argent, de développer le crédit, de lutter victorieusement contre la concurrence étrangère et de conquérir de nouveaux débouchés.

Mais les événements les obligèrent bientôt à tourner leur activité dans un sens différent, et elles furent peu à peu amenées à prendre un caractère nouveau, caractère de défense contre les attaques des ouvriers.

Ces événements furent de diverses natures.

Au premier rang, il faut mentionner les lois sur le socialisme qui poussèrent un grand nombre d'ouvriers vers les Syndicats, donnant à ceux-ci une puissance nouvelle et dangereuse contre laquelle les patrons durent bientôt se défendre. Car sentant bien leurs forces, les ouvriers syndiqués furent vite tentés d'en user et d'en abuser. Résultats : grèves nombreuses et terribles dont la plus célèbre fut celle de Grimmitschau, en Saxe (1903), qui eut pour conséquence de montrer aux patrons qu'il y avait pour eux nécessité vitale à se grouper.

Avant 1903, avant les événements de Grimmitschau, il n'y avait qu'un petit nombre de groupements patronaux qui avaient essayé d'organiser quelque chose qui ressemblât à une assurance contre la grève. Dans la région minière qui a pour centre la ville de Dortmund, on avait ébauché une organisation basée sur le principe de la mutualité, organisation qui avait pour but de faire octroyer des indemnités aux patrons, si ceux-ci prouvaient

par l'examen de leurs livres ou de leurs comptes, qu'ils ne pouvaient consentir aux exigences formulées par les ouvriers. Ces organisations avaient le tort d'être secrètes, et leur existence, au point de vue juridique, pouvait être mise en doute.

Le dernier rapport publié par cette association minière porte sur l'année 1891. Cette année là, 105 houillères faisaient partie de l'association, et elle paya, à titre d'indemnité pour grèves : 230.000 marcks. Mais un arrêté ministériel de 1892 vint compliquer la gestion de l'association. Des indemnités ne pouvaient être accordées aux mines, que si celles-ci prouvaient qu'elles avaient d'abord demandé l'arbitrage du Tribunal industriel minier et que cette procédure d'arbitrage avait échoué par la faute seule des ouvriers.

Dans les années 1890-1893-1897, on trouve des organisations analogues pour le bâtiment, notamment celle créée par l'Union patronale de Hambourg-Altona. En 1893, les Fabricants de courroies de transmission de la vallée de la Wupper instituaient une association de protection créée exclusivement « pour prévenir et combattre les grèves dans les exploitations de ses membres et pour leur secours mutuel pendant la durée de ces grèves. »

Ces quelques essais ne donnèrent pas de résultats suffisamment probants.

En 1897 un nouvel essai fut tenté dans un autre ordre d'idées. L'une des deux grandes associations patronales, le Bund, créa à cette époque l'INDUSTRIA, compagnie d'assurance contre la grève. C'était une Société anonyme, ordinaire et de droit commun. Elle garantissait

la réparation du préjudice causé par la grève ou le lock-out, ce dernier étant assimilé à la grève. Mais préalablement à l'indemnité, elle exigeait que l'on eut tout fait pour transiger et que l'on soit allé devant le Tribunal industriel. L'indemnité pouvait être payée pendant quatre mois. Cette société n'eut aucun succès : la forme anonyme et l'obligation de se soumettre à la procédure de conciliation, lui attirèrent la défaveur des industriels. Aussi en 1898, après six mois d'existence, la Société liquida.

A la fin du ^{xix}^e siècle, il n'existait donc encore aucune organisation patronale sérieuse contre les grèves.

Aujourd'hui, il n'est plus de même, et les patrons, fortement organisés, se trouvent dans la possibilité de résister à leurs ouvriers. Leurs moyens de résistance sont de deux sortes. Ce sont : le lock-out et l'assurance contre la grève, qui sont en général combinés et fonctionnent concurremment. On pourrait y ajouter un troisième procédé, procédé indirect il est vrai, mais qui n'en a pas moins donné des résultats sensibles : l'institution des tarifvertrage.

II. — LE LOCK-OUT

Ce moyen de défense contre les ouvriers, fut la conséquence presque forcée de la manière d'agir des Syndicats socialistes. En effet, ceux-ci, riches, nombreux et bien disciplinés, adoptèrent une tactique qui devait avoir de bons résultats. Ils faisaient éclater la grève dans certains établissements choisis, lorsqu'ils savaient qu'étant données les circonstances, ces établissements ne pouvaient leur résister ; encore la grève n'était-elle

que partielle, et seuls chômaient les ouvriers indispensables à l'exploitation, de telle sorte qu'avec peu de frais ils arrivaient à un arrêt complet du travail.

Que pouvaient alors faire les patrons? Leur seul moyen de défense n'étaient-il pas de fermer complètement leurs usines? C'est ce qu'il firent, timidement d'abord, et seulement comme moyen de défense, mais peu à peu ce système leur sembla pratique, et s'ils n'en abusèrent, du moins peut-on dire qu'ils ne tardèrent pas à en user trop fréquemment.

Quelques chiffres sont ici nécessaires qui indiqueront bien le nombre constamment croissant des lock-outs depuis le commencement du siècle.

En 1900, il y eu 35 lock-outs atteignant	9.085 ouvriers
1901, — 35 — —	5.414 —
1902, — 46 — —	10.305 —
1903, — 70 — —	35.273 —
1904, — 120 — —	23.760 —
1905, — 254 — —	118.467 —
1906, — 305 — —	152.419 —

La progression est donc constante, et le chiffre énorme de 305 en 1906 prouve bien les services rendus aux patrons par l'application de ce système.

Du reste, si l'on prend les chiffres de 1906, on voit qu'ils sont malgré leur énormité, encore bien inférieurs à ceux obtenus cette même année par les grèves.

En 1906, les grèves ont atteint le chiffre de 3.378, englobant 272.218 ouvriers, répartis entre 16.246 exploitations, soit dix fois plus de grèves et 120.000 chômeurs de plus.

Les résultats obtenus ont, du reste, été bien plus favorables pour les lock-outs que pour les grèves. En prenant toujours les chiffres de 1906, nous trouvons en effet, les résultats suivants :

	Lock-outs —	Grèves —
Succès	29,5 o/o	18,4 o/o
Transactions	58,4 o/o	45 o/o
Echecs	12 o/o	36,6 o/o

Il semble donc que le lock-out, tel qu'il a été employé par les associations patronales allemandes ait été un moyen de défense heureux.

A cela, il faut répondre qu'il l'a peut-être été en ce sens, qu'il a montré aux Syndicats ouvriers allemands, qu'ils n'étaient pas les maîtres et qu'ils avaient en face d'eux des groupements patronaux bien organisés, par suite, puissants et capables de les faire composer. Il l'a aussi été, si l'on se place au point de vue des patrons, auxquels les ouvriers ne peuvent plus désormais imposer par la force leurs volontés quelquefois aveugles et souvent peu raisonnables.

Mais si l'on considère ce qu'est le lock-out en lui-même, si l'on se dit qu'il n'est pas autre chose que la défense faite pendant un temps plus ou moins long à quelques centaines ou même quelques milliers d'ouvriers de travailler et d'apporter à l'industrie nationale le concours de leurs bras, alors peut-être n'hésiterait-on pas à répondre que le lock-out est une arme terrible et ruineuse pour les deux combattants, aussi bien celui qui l'emploie que celui qui la subit, et qu'il

faut tout faire pour essayer de s'en passer. Car le lock-out n'est pas autre chose qu'une grève de patrons. Or aujourd'hui, malgré les résultats souvent heureux produits par la grève, il y a une tendance assez marquée d'une partie du monde économique et même politique à restreindre ses cas d'application et à chercher soit à en diminuer le nombre, soit à en limiter la durée par des institutions nouvelles, telles que contrats de travail et tribunaux d'arbitrage.

Et pour en revenir aux chiffres que nous venons d'indiquer, et sans parler des transactions qui sont un résultat ne donnant en général satisfaction ni aux uns, ni aux autres, nous voyons que la lutte entre le patron et l'ouvrier, l'un armé du lock-out, l'autre de la grève est absolument inégale. En effet. 29,5 0/0 des lock-outs ont abouti au triomphe des patrons et 12 0/0 seulement à leur échec, tandis que pendant la même année les ouvriers ont enregistré 18,40 0/0 de succès, tandis qu'ils avaient à subir les désastres de 36,60 0/0 d'échecs.

Est-ce à dire qu'il faudrait retirer aux patrons le droit de fermer leurs usines s'il leur plaît et de laisser chômer leurs ouvriers quand bon leur semble? Non évidemment, pas plus qu'il ne peut être question d'enlever aux ouvriers le droit de coalition et de grève.

Ce qu'il faut chercher, ce sont les mesures les plus propres à empêcher légalement et pratiquement l'exercice de ces droits trop rigoureux et en tous cas à amoindrir les coups terribles portés par ces armes de combat trop meurtrières.

C'est ce qu'ont fait les patrons allemands.

Si ces dernières années ils ont été trop portés à répondre à la force brutale de la grève par la force non moins brutale du lock-out, ils sont aujourd'hui entrés dans une nouvelle voie, et l'armée avec laquelle ils combattent maintenant les grèves a l'avantage d'être exclusivement défensive, par suite moins dangereuse à la fois pour celui qui s'en sert et celui qui en souffre. Nous voulons parler de l'assurance contre la grève.

III. — L'ASSURANCE CONTRE LA GRÈVE

Les procédés d'assurance adoptés jusqu'alors, c'est-à-dire jusqu'au ^{xx}^e siècle, et qui ont été mentionnés précédemment, n'avaient satisfait personne. La constitution de fonds de secours imposait de lourdes charges aux industriels, charges insuffisamment compensées par les risques toujours problématiques de grèves. Les secours acceptés avaient un peu le caractère de cadeaux et de grandes entreprises ne croyaient pouvoir les accepter. L'assurance par l'intermédiaire de sociétés commerciales ne répondait pas, semblait-il aux besoins.

Les efforts des deux associations centrales tendirent donc à organiser le secours solidaire, sans perspective de bénéfices ; l'appui collectif ne devait être assuré qu'en cas de grève injustifiée ou de lock-out raisonnable, le groupement intéressé restant seul juge du caractère de ces deux actes.

Le type d'organisation à adopter devait varier selon les industries. Il fallait en outre compter avec la loi. Les assurances privées sont soumises au contrôle de

l'Office Impérial des assurances privées, qui a des exigences assez sévères en ce qui concerne les réserves et la garantie des droits acquis. C'est pourquoi les organisations patronales ont renoncé à recourir à l'assurance pure, à accorder des droits qui puissent être invoqués en justice, et ont préféré promettre des indemnités, calculées sans doute selon des règles uniformes, mais allouées au gré de la direction de l'association.

Les difficultés semblaient donc nombreuses et le but difficile à atteindre. Néanmoins, les deux grands groupements patronaux y sont arrivés. Pour cela, ils ont du reste suivi des voies différentes.

Le Verein deutscher Arbeitgeberverbände avait inscrit dans ses statuts qu'il se proposait de créer et de développer des sociétés d'indemnisation en cas de grève, et de rattacher si possible, ces sociétés les unes aux autres. C'est en somme autant de sociétés filiales que le Verein se propose de fonder, réunies il est vrai finalement en une seule, mais, celle-ci, si elle peut se créer, doit rester bien distincte du Verein lui-même.

Les unions patronales affiliées au Verein fondent alors pour leurs adhérents des sociétés ayant pour but unique l'indemnisation en cas de grèves. Chaque industrie doit être groupée dans une telle société, soit par circonscription, soit nationalement ; une caisse centrale joue vis-à-vis de tous les membres de ces sociétés le rôle de réassureur. Là où n'existe pas d'unions patronales purement professionnelles, mais seulement des associations mixtes groupant tous les industriels d'une

région, ces associations complètent l'action des sociétés spéciales.

Depuis 1900 existait la « Société de Leipzig pour l'indemnisation en cas de grèves ». Le 12 décembre 1904, M. MENCK proposa que tous les membres de l'Union générale des industriels allemands du métal, adhérassent à cette société. Cela fut fait, et le 17 mars 1905 fut constituée « la Société de l'Union générale des Industriels allemands du Métal pour l'indemnisation en cas de grèves. » Du coup toute l'industrie du métal se trouvait assurée contre la grève.

Le but de la société est de « prévenir les grèves dans la mesure du possible et d'atténuer les conséquences économiques des grèves inévitables en aidant ses membres à supporter les pertes qui en résultent. » Il n'y est pas question du lock-out, mais celui-ci tel qu'il est compris en Allemagne, rentre naturellement dans la catégorie des grèves inévitables. La société ne réalise pas de bénéfice. Sont membres de la société, les membres des unions régionales et associations affiliées à l'Union générale des industriels du Métal lorsque ces unions ou associations ont adhéré collectivement à la société. Sont encore membres, ceux dont l'union dont ils font partie n'a pas adhéré, mais qui y ont adhéré individuellement. Les membres s'engagent à payer une cotisation, et éventuellement une cotisation supplémentaire. Le droit d'entrée est de 25 pfennigs par 1.000 marcs de salaires annuellement payés. La cotisation annuelle est de 1 marc par 1.000 marcs de salaires.

Les statuts refusent expressément aux adhérents

tout droit formel à indemnité, laquelle ne peut ainsi jamais être réclamée en justice. Toute demande d'indemnité est examinée par le Conseil d'administration qui décide au mieux après examen des circonstances; on peut en appeler de sa décision devant le Conseil d'administration du Verein. Le Conseil d'administration de la société peut allouer par jour de chômage du fait de grève, une indemnité de 1 marc par ouvrier, en tenant compte du montant des salaires.

Le 9 mars 1906, la Société a présenté son premier rapport. On y relève les chiffres suivants : la société a commencé ses opérations le premier juin 1905, à la fin de l'année elle comptait 742 membres occupant 120.000 ouvriers et payant 140 millions de marcs de salaires annuels. Le premier janvier 1906, elle comptait 802 membres occupant 130.000 ouvriers. Les recettes pour 1905, déduction faite des frais d'administration et frais divers ont atteint 134.372 marcs qui constituent le fonds d'indemnité. En cette même année 1905, elle a payé à titre d'indemnité à la suite de grèves ou lock-outs : 119.034 marcs, et sur ce chiffre un seul adhérent a touché une indemnité de 24.117 marcs.

Si par suite de sa création trop récente on ne peut juger suffisamment des avantages et des inconvénients de cette association ainsi constituée et fonctionnant, l'importance de ces chiffres, permet bien, semble-t-il d'affirmer que les patrons ont vu dans l'assurance un moyen de résistance pratique et efficace, qui s'il n'empêche pas les grèves en rend au moins les effets plus supportables.

Les industriels du bois ont créé un organisme ana-

logue sous le nom « d'Union de protection patronale des maîtres menuisiers et industriels du bois d'Allemagne ».

Tout maître-menuisier et industriel du bois peut devenir membre de l'Union. Le droit d'entrée est de 1 marc par adhérent, plus 1 marc par ouvrier occupé au-delà du nombre de 5. La cotisation est de 4 marcs par adhérent ; plus 1 marc 80 par ouvrier occupé en moyenne dans l'année. L'indemnité n'est accordée qu'au cas où la grève est injustifiée. Tout membre dont l'exploitation est menacée par une grève doit en faire immédiatement part à la Direction de l'Union régionale. Celle-ci se met en rapport avec les deux parties, et, si l'accord ne peut pas se faire sans autres formalités, elle constitue et convoque un comité de conciliation.

Celui-ci examine dans quelle mesure les revendications ouvrières sont justifiées. Si la tentative de conciliation échoue du fait des ouvriers, ou si la grève éclate malgré l'octroi par les patrons des concessions admises par le Comité de conciliation, la grève est déclarée non justifiée et l'adhérent a droit à une indemnité.

On peut encore citer la « Caisse de secours contre les grèves de l'Union générale patronale des tailleurs » dont le siège est à Munich. Elle accorde des indemnités au gré de la Direction de l'Union à ceux des adhérents qui subissent des grèves sans que leur responsabilité soit en cause. Ne peuvent adhérer que les affiliés à une section locale de l'Union générale et occupant au moins l'ouvrier. La cotisation est de 5 pfennigs par semaine et par ouvrier. L'indemnité est, si les

ressources le permettent, de 1 marc par ouvrier chômeur et par pleine journée de travail perdue.

Les sociétés de protection et d'assurance contre la grève, dont l'organisation et le fonctionnement viennent d'être rapidement décrits, à titre d'exemple, ont ceci de particulier que ce sont des types d'organismes créés par des unions professionnelles : la première par les industriels du métal, la seconde par les industriels du bois, la troisième par les tailleurs.

Mais le Verein admet aussi la création de sociétés analogues par des unions mixtes, c'est-à-dire comprenant des industriels de plusieurs professions. Dans cet ordre d'idées, il faut citer les unions patronales « Hambourg-Altona » et « Basse-Elbe. »

De même en 1906, la grande « Union des industriels saxons », à Dresde, a décidé la création d'une société d'indemnisation. Plusieurs centaines de maisons ont aussitôt adhéré à ce principe.

En résumé, donc, le Verein Deutschen Arbeitgeberverbände, lorsqu'il s'est occupé de la résistance patronale et de l'indemnisation en cas de grève a séparé ces deux points de vue et a fait du second un objet distinct pour lequel il a créé de nouvelles unions, qui ne sont il est vrai qu'une fusion des anciennes, mais qui n'en sont pas moins distinctes.

La Hauptstelle Deutscher Arbeitgeberverbände n'a pas procédé exactement de la même manière pour arriver toutefois au même but. Les unions patronales affiliées à la Hauptstelle font de l'indemnisation en cas de grève l'un des objets de leur organisation syndicale elle-même sans recourir à une société spéciale.

Cette manière de procéder est-elle préférable à celle du Verein ? Peut-être, en ce qu'elle simplifie l'organisation et évite la création de toute espèce d'unions, filiales des premières, il est vrai, mais faisant cependant un peu double emploi avec elles. Néanmoins, il serait téméraire de l'affirmer et il est plus sage de se borner à constater les résultats obtenus.

On peut citer un assez grand nombre d'unions patronales qui ont suivi la direction indiquée par la Haups-telle :

L'union patronale pour l'industrie textile allemande.

L'union des industries textiles de Silésie.

L'union patronale de l'industrie textile saxonne.

L'association des industriels textiles de München-Gladbach et environ.

L'association des filateurs de Rheydt.

L'union patronale du district industriel de Berg.

L'union patronale de protection de la boulangerie.

L'organisation de protection contre les grèves de la lithographie de Leipzig.

Ces unions ont elles aussi pour but d'indemniser leurs membres en cas de grève injustifiée. Généralement une commission spéciale est chargée d'examiner si la grève offre ce caractère ; la composition de la commission varie suivant les unions. Dans l'union des industriels textiles de Silésie, la commission peut pour moitié comprendre des personnes qui ne sont pas des patrons.

La commission doit avant tout s'efforcer d'apaiser le conflit à l'amiable. Si elle échoue, elle doit décider si

la grève ou le lock-out est justifié. Lorsqu'elle admet comme justes les revendications ouvrières, l'union écrit au patron intéressé qui doit se soumettre. Si les revendications ouvrières sont reconnues injustifiées, il est payé une indemnité dont le montant est réservé à la libre appréciation du conseil de l'union.

Le recours aux tribunaux est exclu.

A la fin de l'année 1906, lorsque les deux grands groupes, le Verein et la Hauptstelle se furent rendus compte du grand nombre d'unions créées pour l'assurance contre les grèves, et des avantages qu'y trouvaient les adhérents, ils s'occupèrent spécialement de la question de l'organisation d'une véritable assurance.

Pour les Unions et Sociétés affiliées au Verein fut constituée « l'Association générale des Unions patronales allemandes » pour l'indemnisation de ces unions en cas de grève ou de lock-out dont pourrait souffrir leurs adhérents.

La Hauptstelle a organisé une union pour la protection contre les dommages résultant des grèves, la « Schutzverband » destinée à grouper les Unions patronales qui allouent à leurs membres des indemnités en cas de grèves injustifiées. Les cotisations versées à ce Schutzverband, constituent un fond de garantie auquel, dans certains cas, cet organisme central pourra prendre à sa charge les indemnités à payer.

Telle est, dans ses différentes formes, l'organisation de l'assurance contre la grève en Allemagne.

Elle est encore de création trop récente pour qu'il soit possible de porter sur elle un jugement.

Ce que l'on peut dire c'est que l'empressement des

patrons semble bien indiquer qu'ils y trouvent des avantages. Toutefois elle a forcément les inconvénients de l'assurance en général, notamment celui de grever les intéressés, sous la forme de primes à payer, d'une charge nouvelle. Aussi, les patrons ont-ils cherché et emploient-ils aujourd'hui une troisième arme, non plus pour combattre la grève, mais ce qui est encore mieux pour la prévenir.

Ce sont les « Tarifverträge ».

§ IV. — LES TARIFVERTRÄGE

Les « Tarifverträge » peuvent être définis : « Des ententes préalables entre groupes patronaux et groupes ouvriers dans le but de déterminer d'une façon aussi précise que possible les conditions dans lesquelles seront conclus les contrats individuels de travail ¹. »

Ils se rapprochent beaucoup du contrat collectif de travail puisque ce sont des accords signés entre deux groupements au nom de leurs adhérents ; mais ils s'en distinguent en ce qu'ils n'ont pas pour objet de fixer les conditions de travail, ce qui est le propre du contrat collectif, mais seulement d'établir les règles générales qui devront être observées de part et d'autre lorsqu'il y aura lieu de conclure un contrat individuel. Leur but est surtout de préparer et de faciliter la signature des accords qui lieront, à l'avenir, le patron et l'ouvrier.

En laissant de côté les typographes chez lesquels des conventions de ce genre existent depuis 1848, on

1 Georges Blondel. *La Défense patronale en Allemagne*, Musée social, 1907.

trouve aujourd'hui quatre groupes d'industriels nettement engagés dans cette voie :

1° Les batteurs d'or et d'argent et plusieurs branches de la petite industrie métallurgique répandue dans la Prusse Rhénane ;

2° Les industries où on travaille le bois (menuisiers, tonneliers, parqueteurs) ;

3° Les industries de l'alimentation et de l'habillement (boulangers, tailleurs, cordonniers) ;

4° L'industrie du bâtiment.

La pratique des tarifverträge n'a pas encore pénétré jusqu'ici dans la grande industrie (minière, métallurgique, cotonnière), comme aux Etats-Unis. Les grandes industries allemandes opposent beaucoup de résistance.

Au point de vue des clauses qu'ils contiennent sur la durée du travail, les tarifs peuvent être divisés en trois catégories. Les uns admettent une durée de travail de 10 heures : ce sont ceux qui concerne l'industrie du bâtiment dans ses différentes modalités, ainsi que les couvreurs, les paveurs et carreleurs, les ouvriers employés dans les brasseries et les potiers.

Le second groupe comprend les industries où la durée du travail est inférieure à 10 heures. Nous y trouvons : les tailleurs de pierres, les stucateurs, les ferblantiers, les verriers, les peintres et les ouvriers travaillant le bois.

Il n'y a plus que les ouvriers tailleurs et cordonniers qui figurent dans la troisième catégorie, celle où la journée de travail dépasse encore 10 heures. On tend d'ailleurs partout à limiter le nombre des heures de

travail supplémentaires et à accorder dans la journée au moins deux heures de repos.

Parmi les tarifverträge, les uns sont conclus en vue d'un atelier déterminé, les autres, le plus grand nombre, sont faits pour une localité déterminée, d'autres enfin s'appliquent déjà à l'Empire tout entier.

La durée assignée aux conventions est généralement de 3 à 5 ans, les délais pour les dénonciations varient de 3 à 6 mois.

Ce système qui s'étend dès maintenant à trois millions et demi d'ouvriers comporte assurément quelques critiques.

On trouve qu'il empêche les bons ouvriers d'obtenir des salaires plus élevés que les salaires moyens et qu'il force les patrons à renvoyer les ouvriers médiocres, ceux qui ne travaillent pas pour le salaire qu'ils reçoivent. Le Centralverband der deutschen industrialien prétend qu'il offre au point de vue économique général certains dangers, qu'il entrave le développement de l'industrie, qu'il diminue l'ardeur au travail des ouvriers en même temps qu'il gêne considérablement l'initiative des patrons, qu'il tend à établir entre les ouvriers une égalité fâcheuse, nuisible au développement des usines, à tel point qu'il est souvent inapplicable.

On ajoute qu'il est souvent moins favorable qu'on ne pourrait le croire au premier abord à la paix sociale. Les faits semblent du reste confirmer cette critique.

Depuis quelques mois le nombre des grèves dans les branches de l'industrie où existent des tarifverträge (notamment dans l'industrie du bois à Berlin) a été considérable, et ils n'ont pas empêché le dévelop-

pement d'une grande effervescence dans le monde ouvrier.

Néanmoins les avantages du système, qui est bien vu de tous les ouvriers et de beaucoup de patrons, semblent l'emporter sur les inconvénients.

S'il est critiqué par les socialistes, c'est précisément parce qu'il ralentit la lutte des classes et paraît devoir rendre plus difficile la grève générale préconisée par eux.

En outre, on ne saurait nier les avantages des discussions entre patrons et ouvriers auxquelles leur établissement donne lieu : elles contribuent à faire l'éducation des travailleurs, à permettre aux parties en présence de mieux se connaître, et à faire comprendre la solidarité d'intérêts qui existe entre les employeurs et les employés.

Même l'utilité des Tarifverträge ne pourra que s'accroître à mesure que groupements patronaux et groupements ouvriers, chacun de leur côté, prendront plus de force. Plus les deux armées en présence seront fortes et plus aussi il sera nécessaire qu'elles trouvent un terrain d'entente pour éviter les catastrophes inévitables qui résulteraient forcément de la rencontre de leurs masses.

Monsieur BLONDEL, qui s'est beaucoup préoccupé de cette question, conclue de la façon suivante :¹

« La pratique de ces conventions préalables, paraît en définitive une chose heureuse dans l'évolution éco-

¹ Georges Blondel. *La Défense patronale en Allemagne*. Musée Social, 1907.

nomique contemporaine. Mais pour qu'elles puissent fonctionner d'une façon satisfaisante, peut-être sera-t-il nécessaire qu'elles soient complétées par d'autres institutions, par des « Tarifämter » composées d'hommes ayant des connaissances plus étendues que les ouvriers et les patrons, et qui seraient chargés d'élaborer les conventions préalables et aussi par des « Arbeiterausschüsse » ou commissions de conciliation, chargées de rétablir le bon accord entre patrons et ouvriers lorsque surgissent quelques-unes des difficultés de détail qui sont souvent le point de départ des grèves. »

Le reproche sérieux que l'on peut faire aux Tarifverträge, c'est leur force juridique insuffisante. Cette force juridique réside en effet uniquement dans ce fait qu'on peut demander aux Tribunaux de modifier ou de supprimer dans les contrats de travail individuels les clauses qui seraient contraires à la convention. En d'autres termes le Tarifvertrag a l'inconvénient de n'être pas un contrat de travail par lui-même. Mais s'il ne l'est pas, c'en est tout de même un premier essai timide et indirect qui permet de se rendre compte avant la lettre de ce que sera plus tard le contrat de travail collectif destiné à remplacer le régime actuel du salariat et vers lequel on tend de plus en plus, et auquel on ne tardera peut-être pas à aboutir.

§ V. — APPRÉCIATION.

Tels sont donc les moyens de résistance employés par les patrons allemands pour résister aux groupements ouvriers. Quoiqu'ils ne soient encore employés que depuis peu d'années, on peut déjà se rendre compte en

partie des résultats obtenus et tirer des conclusions d'autant plus intéressantes pour les autres pays et la France en particulier, que l'Allemagne s'est à propos de la question, mise à la tête du mouvement et a montré la voie à tous les patrons.

D'abord, il est incontestable que tous ces moyens de résistance sont loin d'être parfaits ; sans revenir sur ce que nous avons déjà dit des dangers que présentait l'emploi de lock-out en général, nous nous bornerons à dire que l'usage qui en a été fait en Allemagne a pu paraître souvent un peu abusif. Il est difficile d'admirer toujours la manière dont les patrons se comportent à l'égard de leurs ouvriers. Ils semblent trop souvent oublier qu'ils ont sous leurs ordres ou en face d'eux des êtres intelligents avec lesquels la discussion, quelquefois difficile, est cependant à peu près toujours possible. Aussi on peut leur reprocher d'avoir trop souvent fermé leurs usines et laissé chômer leurs ouvriers pour cause de grève ou menace de grève, sans avoir rien fait pour faire revenir par le raisonnement leurs ouvriers à de meilleurs sentiments.

Toutefois, il faut bien se dire que s'il existe de tels patrons, c'est peut-être aussi la faute des ouvriers qui, se sentant soutenus par leur syndicat, et obéissant trop facilement aux idées socialistes ou révolutionnaires de celui-ci, émettent des prétentions absolument injustifiées.

Il faut donc dire que si certains lock-outs sont abusifs de la part des patrons, c'est évidemment regrettable, mais que les ouvriers ne pourront le leur reprocher justement que le jour où ils pourront démontrer qu'eux

mêmes ne se sont jamais servis trop facilement et sans réflexion de la grève.

En ce qui concerne l'assurance contre la grève la plus grave critique est que les patrons se sont placés sur un terrain extrajuridique, par conséquent peu solide. Les industriels allemands ont préféré rester dans une situation extra-légale et s'en tenir à l'idée d'une indemnité purement gracieuse accordée dans les cas et dans la mesure où le Comité constitué dans chaque groupement patronal le jugerait convenable.

N'est-il pas permis de penser qu'il vaudrait mieux en arriver à de véritables contrats de droit, avec une organisation juridique de Société d'assurance fonctionnant dans les conditions où la loi leur permet de se constituer ?

Cela ne semble pas impossible, d'autant moins qu'il existe actuellement à Berlin, une Société d'assurance organisée conformément à la loi du 12 mai 1902, qui régit la matière en Allemagne.

L'application de cette assurance légale a été faite dans une industrie très importante, celle de la Brasserie. Cette industrie avait à souffrir, non pas tant de grèves proprement dites que de boycottages, ayant en général cet effet, que les ouvriers refusent d'acheter la bière fabriquée dans la brasserie qu'ils ont décidé de mettre à l'index.

Pour combattre toutes ces manœuvres a été créée la Société d'assurance en question. En 1906, elle comprenait déjà plus de 400 brasseries. Son but est de payer aux patrons victimes d'un boycottage, en retour des cotisations qu'ils ont versées, une indemnité calculée

d'après les quantités de bière qu'ils vendent normalement et que le mauvais vouloir des ouvriers leur empêche d'écouler.

Ces quelques critiques n'empêchent pas qu'il faut féliciter les patrons allemands d'avoir su s'organiser comme ils l'ont fait. En cela, ils ont du reste fait preuve de qualités auxquelles il faut rendre hommage et qui sont l'esprit d'association, le sentiment de la solidarité, le respect de la discipline. Ils sont déjà arrivés à des résultats très appréciables. Et si le nombre des grèves n'a pas diminué, celles-ci ne sont plus comme par le passé, un moyen de propagande pour les ambitieux et les meneurs.

Les ouvriers qui voient en face d'eux des groupements forts et bien organisés, réfléchissent avant d'entrer en lutte avec eux. Et si l'organisation patronale allemande a seulement pour résultat d'empêcher quelques grèves injustes, c'est déjà un excellent résultat qu'elle a obtenu et que les autres nations doivent chercher, elles aussi, à atteindre.

CHAPITRE II

L'Organisation Patronale aux Etats-Unis

I. — NOTIONS GÉNÉRALES

Au commencement de cette étude, nous avons cité quelques lignes écrites par M. Villoughby à propos des associations patronales aux Etats-Unis ¹ et nous avons ajouté que la manière de voir de cet auteur cadrerait aussi exactement que possible avec la nôtre, du moins en ce qui concerne l'association patronale en général.

Ce qu'il faut constater maintenant, c'est que malgré les excès qui se sont produits et qui sont la conséquence quasi obligatoire de l'usage d'une arme nouvelle par des mains inexpérimentées, c'est également, dans le sens indiqué par lui, que les associations patronales se sont développées aux Etats-Unis.

Ce n'est certes pas à dire qu'elles n'aient jamais eu à intervenir pour se défendre ou défendre les intérêts de

¹ L'organisation patronale aux Etats-Unis. — W. Villoughby. — Musée social, année 1905 (Mémoires et documents).

leurs adhérents ; mais ça n'a jamais été qu'accidentellement, et à leur création ce ne fut jamais ce but qu'elles se proposèrent comme primordial.

Et c'est un fait d'autant plus intéressant à constater que les Etats-Unis furent un des premiers pays où se constituèrent et se développèrent les associations patronales. Dès 1891, on en trouve en effet fonctionnant heureusement. Ceci, pour bien indiquer que créées, comme en Allemagne, dans un but primitif tout autre que celui de résister aux associations ouvrières, elles ne sont jusqu'à présent dans ce pays, qu'un moyen de défense, pas encore un moyen de lutte ouverte entre la classe patronale et la classe ouvrière.

Avant d'entreprendre, à titre d'exemple, car elles sont aujourd'hui inombrables, et il serait trop long de les citer toutes, l'historique et l'étude de quelques-unes des principales de ces associations, nous allons essayer de dégager leurs principaux caractères.

Au début, les patrons de chaque industrie ont eu des associations locales ou nationales pour l'étude de leurs intérêts industriels. A l'origine, ces groupements n'avaient pas à occuper et ne s'occupaient pas des questions ouvrières. Du reste, les syndicats ouvriers agissaient de même. Mais lorsque ces derniers adressèrent leurs revendications à la généralité des patrons, ceux-ci furent amenés à faire usage de leur organisation syndicale pour l'examen des problèmes qui se posaient.

Et il est bon de faire remarquer tout de suite que nous avons jusqu'à présent parlé que de syndicats patronaux et jamais de coalitions patronales. La raison en est bien simple. C'est que les coalitions patronales

dans le sens qu'on leur donne en Allemagne, ou même en France, n'existent pas. Aux Etats-Unis, il n'existe que des associations patronales.

Si celles-ci sont à l'heure actuelle fortement organisées, au point qu'elles peuvent résister victorieusement aux revendications ouvrières, d'abord, ce n'est là pour elles qu'un but accessoire, et ensuite les moyens qu'elles emploient sont surtout préventifs, puisqu'ils consistent essentiellement à empêcher les conflits par l'établissement de contrats de travail.

Les associations patronales n'ont fait du reste, aux Etats-Unis, que profiter de l'expérience des Syndicats ouvriers. Presque tous les caractères importants de l'organisation syndicale ouvrière trouvent leur contre-partie chez elles. Chacune cherche à contrôler l'action de ses membres dans l'engagement et le règlement des conflits industriels. Chacune possède sa caisse de défense, et vient en aide pécuniairement et d'autres façons à ceux de ses membres qui se trouvent engagés dans un conflit provenant d'une cessation de travail.

Les moyens d'actions les plus efficaces que les associations patronales aient trouvés pour se rendre indépendants des Syndicats ouvriers sous le « Labor bureau » ou bureau de placement et de travail, et le certificat de recommandation. Ils sont, par eux, arrivés à se procurer un personnel ouvrier, non pas absolument indépendant mais n'obéissant pas aveuglément aux ordres syndicaux.

Mais la nature des organisations patronales ne leur permettait pas d'étudier d'une façon suffisante les revendications ouvrières. En face des unions prétendant

imposer des conditions générales de travail à toute une industries, les employeurs furent amenés à créer des organisations spéciales pour discuter ces conditions. D'où créations d'associations nationales locales entre membres d'une même industrie pour la conclusion de contrats collectifs de travail entre les employeurs et les unions.

La première association de cette nature est l'association nationale des fabricants de poêles *The National Founders Association*, créée en 1886. Cinq ans plus tard, cette association faisait, au nom de ses membres, un contrat collectif de travail avec l'Union des Fondateurs, et elle étendait ensuite cette pratique aux autres unions de métiers occupés par cette industrie.

En 1898, se forma l'association des fondeurs qui groupe actuellement 400 ou 500 membres. En 1899 ce fut le tour de l'association générale des industries métallurgiques « *The National Métal trades Association* ». A la même époque les industries maritimes des grands lacs formaient la « *Dock Menager's Association* » et de semblables associations étaient créées par les industries de l'imprimerie et de la confection.

Puis dans les premières années du vingtième siècle nous voyons apparaître une véritable floraison de ces associations. Ce sont en 1902 : « *The United Typothétic of América* » ou association des patrons typographes, « *The national Association of marble Dealers* » ou association des négociants en marbre, « *The national Tailors Association* » ou association des tailleurs.

Donc en peu d'années sept grandes industries : Appareils de chauffage, Maîtres de forges, Transports ma-

ritimes, Imprimeurs, Constructeurs de machines, Fon-
deurs et Fabricants de vêtements confectionnés se sont
réunis en Associations nationales. Et ces associations
ne sont pas que des noms, ce sont aussi de véritables
forces. Elle l'ont immédiatement montré en engageant
de suite des pourparlers et en signant des contrats col-
lectifs de travail avec les unions ouvrières, en face des-
quelles elles s'étaient élevées.

Ces associations étaient nées du besoin d'opposer
au travail organisé, des forces patronales également
organisées, mais leur but principal était de traiter avec
les unions et d'étendre l'usage du contrat collectif de
travail. Les dernières années ont vu apparaître une
nouvelle forme d'associations. Celles-ci se proposent
moins de discuter avec les unions, les conditions du
travail, que de combattre les principes que les unionis-
tes regardent comme fondamentaux pour la défense des
revendications ouvrières : le boycott, l'atelier unioniste,
la grève sympathique, la limitation du nombre des ap-
prentis, principes que les employeurs considèrent
comme des exigences inacceptables.

Ce mouvement est le résultat de ces effervescences
dont ont témoigné les unions. Depuis 1901 une véritable
épidémie de grèves a sévi dans le monde industriel. Il
n'est pas de ville un peu importante qui y ait échappé,
et l'abus des grèves sympathiques a causé une pertuba-
tion profonde dans toutes les industries.

Chicago est une des villes qui ont le plus souffert.
C'est celle où les employeurs s'organisèrent les pre-
miers pour une résistance commune. La grève sympa-
thique est facilitée par le groupement des unions com-

plémentaires ou des unions d'une même ville en une organisation centrale.

Les employeurs utilisèrent pour se défendre le même procédé. A la fin de 1902, l'Association des employeurs de Chicago était créée. C'est une vaste fédération de la plupart des métiers et industries de la ville. En 1906 elle comptait environ 3.000 membres répartis entre une cinquantaine de sections distinctes suivant la nature de l'industrie.

Les membres s'engagent à s'entr'aider mutuellement dans tous les conflits qu'ils pourront avoir avec les unions ouvrières. Si un membre est boycotté par celles-ci, son nom est communiqué à tous les autres, et ils doivent lui donner la préférence pour leurs travaux. L'association procure des ouvriers non-unionistes à ceux de ses membres dont les ouvriers se mettent en grève sur l'ordre de leur union. Enfin, ce groupement des forces patronales permet, s'il est nécessaire, de répondre à une grève sympathique par un lock-out collectif.

Presque en même temps qu'à Chicago, sous l'influence des mêmes nécessités, et à son exemple, des associations analogues se créaient un peu partout, pour grouper les associations locales de métier déjà existantes et les industriels demeurés jusqu'alors isolés.

En se développant, ce mouvement ne tarde pas à prendre une autre forme. L'attitude des chefs de certaines unions locales, les prétentions exagérées des unionistes, les excès auxquels nombre d'eux se laissèrent aller, la répercussion des grèves presque continues sur la vie économique toute entière en particulier sur les prix, finirent par lasser le public et exciter son mécon-

tentement. Les « Alliances de citoyens » furent créées pour grouper ces nouveaux adversaires des unions. Ces associations reçoivent pour membres, les individus appartenant aux situations les plus diverses, sans distinction d'occupation ou de métier. Elles se proposent de former ainsi un corps compact et solide, capable d'influencer l'opinion.

Dans beaucoup de villes, l'association des employeurs et l'alliance des citoyens existent côte à côte. Celle-ci prête un appui à celle-là. De nombreux patrons sont affiliés à toutes deux, et ils font entrer dans la seconde ceux de leurs employés ou ouvriers demeurés indépendants, ou qu'ils détachent des unions.

Après cet historique des associations patronales aux Etats-Unis, pour bien faire comprendre leur véritable signification et la position qu'occupe aujourd'hui dans ce pays le capital organisé en face du travail organisé, il est utile d'étudier spécialement l'une de ces associations les plus importantes. Dans ce but, nous choisirons « The national Founders Association » ou association nationale des maîtres de forges, une des premières fondées et que nous avons déjà citée.

§ II. — THE NATIONAL FOUNDERS ASSOCIATION

La « National Founders Association » a été fondée en 1898 à Cincinnati, capitale de l'Ohio, par une trentaine de propriétaires de hauts fourneaux. En face d'elle, comme association ouvrière existait « L'Iron Molders Union of North America » ou syndicat des ouvriers en fonte de l'Amérique du Nord, l'un des

plus anciens, puisqu'il existait depuis une cinquantaine d'années, et des mieux organisé des syndicats ouvriers.

L'importance de cette association s'accrut d'une façon régulière, et en 1905, c'est-à-dire sept ans après, le nombre de ses adhérents avait plus que décuplé. Elle comptait alors, entre quatre et cinq cents membres possédant des usines sur toute la surface du pays, et l'on peut vraiment affirmer qu'elle constitue une organisation nationale et générale des maîtres de forges.

Lors de ces débuts, cette association n'a pas été organisée dans un esprit d'hostilité à l'égard des syndicats ouvriers, mais elle représentait au contraire, de la part de ses fondateurs, le désir d'entretenir des relations convenables et équitables avec ces syndicats. La sincérité de l'association à cet égard est prouvée par le fait, qu'aussitôt après sa création, elle s'est occupée d'établir la formule d'une convention générale pour le règlement des conflits. Le résultat obtenu, fut, l'adoption en 1889, du « New-York Agrément » ou convention de New-York qui devait servir plus tard de modèle au « Chicago Agrément ». Cette convention n'avait rien d'un contrat collectif de travail. Elle n'était que l'expression de cette opinion que chaque organisation considérait l'autre comme l'agent dûment constitué de ses membres, et que s'il se produisait des difficultés, elles devraient être aplanies, si possible, par une conférence loyale entre les représentants des deux organisations.

Les seuls accords pour la réglementation des conditions du travail se faisaient à cette époque, entre les

patrons agissant isolément, et les syndicats locaux de l'Iron Molders Union.

Cette manière de procéder était aussi peu satisfaisante pour le National Founders association que pour l'Iron Molders Union, car elle rendait impossible l'établissement d'une ligne de conduite logique dans la question des contrats de travail. La National Founders Association, dans la réunion qu'elle tint à Détrat en 1902, nomma un « comité des accords uniformes » et lui confia la tâche d'établir la formule d'une convention générale qui entraînerait à sa suite des conditions uniformes, et pourrait être appliquée dans toutes les localités placées sous la juridiction de la National Founders Association.

A la réunion tenue en novembre 1903, le Comité présenta un projet dans ce sens. Aucune formule de contrat ne fut acceptée, car on en voulait une qui fut acceptée aussi bien par les syndicats des ouvriers en fonte que par l'association elle-même.

Malheureusement, le Comité se vit forcé de déclarer à l'assemblée de décembre 1904, que, malgré tout son bon vouloir, il n'avait pu obtenir que le syndicat des ouvriers acceptât les principes qui devaient être la base de toute convention loyale entre le capital et le travail organisés. L'association fut donc obligée d'annuler le New-York-Agrément, et ne pouvant obtenir une nouvelle convention nationale, elle adopta officiellement, pour y suppléer un programme où elle exposait avec précision la politique qu'elle comptait suivre dans les questions ouvrières ; elle déclara qu'aucun ar-

rangement ne serait reconnu qui ne fut établi sur cette déclaration de principe.

Nous allons résumer brièvement cette déclaration de principe qui porte sur douze chefs différents.

1^o Limitation de la production : Les limitations volontaires de la part de l'ouvrier sont contraires à l'esprit d'équité qui doit régir les relations entre patrons et ouvriers.

2^o Limitation de la puissance de gain d'un ouvrier : L'association ne permettra pas cette limitation souvent imposée par les associations ouvrières.

3^o Amendes et restrictions : L'association s'oppose à ce qu'elles puissent être infligées à des ouvriers par leur syndicat.

4^o Méthode de travail : Elles dépendront de la volonté seule des patrons.

5^o Relations des ouvriers entre eux : elles devront être paisibles et harmonieuses.

6^o Liberté du travail : « C'est le privilège de l'ouvrier de pouvoir quitter notre service s'il le juge à propos, et c'est le privilège du patron de pouvoir congédier un ouvrier s'il le juge à propos. »

7^o Apprentis : Le patron seul pourra fixer leur nombre.

8^o Machines et outillage : Le patron pourra employer les machines qu'il voudra et les faire manœuvrer par qui il voudra.

9^o Grèves et lock-outs : « Désapprouvant absolument les grèves et les lock-outs, les membres de notre association refuseront de soumettre aucune question à l'arbitrage pendant que les hommes seront en état de

grève. Notre association n'approuvera pas non plus un lock-out qui se produirait sur une question susceptible d'arbitrage, à moins que l'arbitrage n'ait pas réussi. »

10° Arbitrage : En cas de difficultés les membres de l'association doivent tenter de les trancher par un arbitrage, soit individuel, soit collectif.

11° Méthode d'arbitrage : Constitution d'un conseil d'arbitrage composé de deux ouvriers et de deux patrons, qui pourront en cas de non entente choisir un cinquième membre, les décisions prises à la majorité par ce bureau, seront décisives et obligatoires.

12° Salaires : Les patrons pourront donner à leurs ouvriers les salaires qu'ils voudront pourvu qu'ils soient suffisants.

Comme on peut se rendre compte par cette courte analyse, cette déclaration de principes est aussi libérale que possible et ne contient rien qui puisse faire croire que l'association ait des intentions belliqueuses vis-à-vis des ouvriers.

Du reste ses moyens d'action contre eux, sur lesquels nous allons dire quelques mots, sont aussi purement défensifs.

La National Founders Association a adopté le système du « certificat de recommandation ». Ces certificats sont délivrés aux ouvriers qui font preuve de capacité et qui, en outre, se montrent disposés à observer les conditions considérées par les patrons comme devant être introduites dans le contrat de travail.

Pour lutter contre les grèves, elle a, en 1904 adopté le procédé des « strike breakers » ou briseurs de grèves. Voici en quoi il consiste : au moyen de contrats

annuels, elle engage un certain nombre d'ouvriers en fonte qu'elle garde à sa disposition et qu'elle se réserve le droit d'envoyer travailler où leur présence sera nécessaire. Grâce aux salaires élevés qu'elle leur paie, ceux-ci lui sont dévoués corps et âme. Lorsque la grève éclate dans l'usine d'un de ses adhérents, celui-ci se hâte de prévenir l'Association qui envoie de suite ses ouvriers remplacer les grévistes. Cela permet au patron de ne pas arrêter complètement le travail dans son usine, et il peut, grâce à cet aide, satisfaire au plus pressé, de telle sorte qu'il ne se trouve jamais dans l'obligation de céder aux grévistes, à cause d'une commande urgente qu'il pourrait se trouver avoir à exécuter.

L'association semble du reste satisfaite des résultats qu'elle obtient au moyen de cette institution. Voici en effet ce qu'elle en dit dans sa « Review » ou publication périodique dans laquelle elle rend compte des difficultés ouvrières dans lesquelles ses membres se trouvent engagés :

« Nous avons éprouvé quelques difficultés dans le choix des hommes qu'il nous fallait, et certains des hommes qui ont signé le contrat, ne se sont pas trouvés être exactement ce qu'ils auraient dû être, néanmoins les résultats ont été tellement satisfaisants et le système plait tant à la classe la plus intelligente des ouvriers en fonte, tout en réduisant à leur minimum les frais énormes de la lutte contre la grève, que cette méthode paraît être à l'heure actuelle, la plus satisfaisante de celles que l'on puisse employer. »

On serait mal venu, après ce témoignage, à dénigrer l'efficacité de ce système. Mais il faut faire remarquer

que pour qu'il soit d'une application facile et pratique il faut que les adhérents aux associations patronales qui l'emploient, soient fort nombreux, car on se rend compte des frais énormes qu'auraient à supporter inutilement ces associations, si de longues périodes se passaient sans qu'elles aient à s'en servir. C'est une preuve de plus de la très forte organisation de la National Founders, et des organisations patronales américaines en général :

Depuis l'année 1904 où cette Association commença à employer les « briseurs de grève », ce système s'est perfectionné et il forme aujourd'hui une industrie à part. Voici ce qu'en dit M. André SAYOUS¹ :

« En Amérique, il existe des “ briseurs de grèves ” professionnels. Ce sont des hommes énergiques et connaissant assez bien telle ou telle branche d'industrie. Lorsque la grève éclate, ils prennent la direction de l'entreprise, et tiennent tête à l'orage avec le concours d'un état-major et d'un personnel particuliers. Ceci n'est évidemment possible que dans un nombre très restreint d'industries, pour des exploitations partout identiques, ou au moins très voisines et n'ayant aucun secret de fabrication. En fait, il n'y a guère de briseurs de grève que pour l'exploitation de compagnies de tramways ou de chemins de fer urbains. Les briseurs de grève touchent des subventions régulières avec lesquelles ils s'assurent le secours éventuel de spécialistes répandus à travers le territoire. Puis, lorsque le travail est suspendu, ils massent leur force, grâce à des salaires

1 André Sayous. — *Livre collectif sur le droit de grâce.*

élevés. En maniant des fonds importants, ils en retiennent pour eux-mêmes de considérables : leur métier est très rémunérateur. »

On est même allé plus loin dans cette voie, et, toujours d'après le même auteur :

« Le patronat oppose souvent la force à la force; il ne se contente pas des services de détectives privés; il engage des hommes qui, aux coups de poings et de revolver des grévistes, répondent par des coups de poings et de revolver. »

Mais pour en revenir aux organisations patronales, aussi fortes qu'elles soient, un organe semble manquer et manquait effectivement jusqu'à ces dernières années pour compléter le groupement des forces patronales. Le travail organisé a créé dans la Fédération américaine du travail un centre commun de renseignements, d'étude et d'action. Un groupement analogue était nécessaire pour harmoniser les efforts des associations formées pour traiter avec lui ou lutter contre lui.

En 1895, avait été fondée aux Etats-Unis l'association nationale des industriels d'Amérique, dont le but principal était la défense du marché national contre la concurrence étrangère et l'étude des moyens propres à développer les débouchés extérieurs. En 1902, cette association fut amenée à s'occuper activement des questions ouvrières.

A sa convocation annuelle de 1903, M. David M. PARRY consacra presque tout son discours à l'exposé de situation ouvrière, et il conclut à la nécessité de grouper en une vaste association tous ceux résolus à s'opposer aux demandes exagérées des unions. Un comité

fut chargé d'élaborer une constitution qui permettrait à l'Association nationale des industries de grouper toutes les associations patronales d'accord avec elle sur l'attitude à prendre vis-à-vis du travail organisé. Mais cette idée fut abandonnée, et en octobre 1903, une organisation spéciale fut créée pour s'occuper particulièrement des questions ouvrières. Ce fut " l'Association industrielle des citoyens d'Amérique " et la présidence en fut confiée à M. David M. PARRY.

Ce qu'il y a de vraiment curieux dans cette association et qui mérite une mention spéciale, c'est que cette association est loin d'être exclusivement patronale, comme on aurait été en droit de s'y attendre. Elle groupe les associations d'employeurs et les alliances de citoyens. C'est la fédération des forces patronales et populaires opposées à un certain nombre des idées que prétendent faire triompher les unions.

Le but de l'Association est le suivant : « Assister par tous les moyens légaux et pratiques les autorités constituées de l'Etat et de la nation pour le maintien et la défense de la suprématie de la loi et des droits des citoyens, seconder le peuple américain dans sa résistance aux empiètements sur les droits que lui garantit la Constitution, encourager l'établissement de tous rapports entre les employeurs et les employés sur une base de justice égale pour les uns et les autres, aider les associations légales, d'Etat et nationales d'industriels, d'employeurs et d'employés dans leurs efforts pour établir et conserver la paix industrielle et pour créer et diriger un sentiment public en opposition à toutes les formes de violence, de coercition et d'intimidation. »

C'est un programme trop vaste et très peu précis, tellement peu même qu'il n'engage à rien et ne signifierait rien, si l'association n'avait de suite adopté d'autres principes plus précis, que doivent accepter les associations qui lui sont affiliées.

Ces principes sont les suivants : refus de traiter avec les *Walking delegateds*, opposition à la pratique des ateliers unionistes, des grèves sympathiques, à la limitation du nombre des apprentis, à la restriction systématique de la production, et, ce qui au premier abord pourra sembler surprenant, opposition à l'arbitrage en cas de conflit, à raison du manque de bonne foi dont ont fait preuve en certaines circonstances des ouvriers unionistes.

L'association industrielle des citoyens limite ses efforts à la propagande et l'organisation. Elle suscite la formation d'associations locales d'employeurs ou d'alliance de citoyens. Elle emploie son autorité pour combattre auprès des membres du Congrès fédéral les mesures législatives réclamées par le travail organisé et jugées dangereuses par les employeurs.

Mais elle laisse aux organisations locales la tâche de veiller à la protection des ouvriers indépendants et des employeurs en temps de grève, et de secourir ces derniers dans les luttes qu'ils engagent contre les unions.

Enfin, comme moyen d'action de l'association, il nous faut parler de l'essai qui a été fait d'un système d'assurance contre les grèves pour permettre aux employeurs de résister plus efficacement aux unions ouvrières.

En décembre 1903, le Comité exécutif de l'associa-

tion nationale des industriels a nommé un sous-comité pour étudier cette question d'assurance. Le sous-comité a proposé un système d'assurances mutuelles dans lesquelles les assurés auraient à payer annuellement 10/o des salaires assurés. Mais ce projet n'a obtenu aucun succès auprès des membres de l'association. Un quart des membres seulement a pris la chose en considération, et sur ce nombre la moitié environ s'en sont déclarés partisans. C'était insuffisant pour arriver à un résultat. Il fallut en rester là, mais le sous-comité a été conservé, et il continue sa propagande pour faire aboutir cette idée.

Lorsque l'association nationale fut fondée, c'était, au dire des initiateurs, surtout pour arrêter les unions dans la voie radicale où elles s'étaient engagées.

Mais leurs intentions pacifiques semblent avoir été de peu de durée, comme le témoigne ce passage d'un discours prononcé par M. DAVID, M. PARRY :

« Avec son but actuel et sa politique, il n'y a aucun doute que le travail organisé fait immensément plus de mal aux meilleurs intérêts du travail qu'il ne leur fait du bien. Ce qu'il cherche par dessus tout, c'est à entraver l'initiative individuelle à laquelle plus qu'à tout autre chose, doit être attribué le magnifique développement industriel des Etats-Unis... Ce n'est pas le moment de parler de conciliation, une attitude de conciliation signifierait une attitude de compromis à l'égard des convictions fondamentales. »

On serait tenté d'en conclure qu'une association patronale, si pacifiques que soient, à sa formation, ses intentions, en arrive forcément comme les associations

allemandes, à poursuivre un but non plus de simple défense mais d'attaque. Est-ce parce que se sentant maîtres d'une force nouvelle les patrons en sont orgueilleux et ne demandent qu'à en user? Est-ce parce que les associations ouvrières, aux Etats-Unis les unions, sont loin d'agir toujours avec bonne foi et sincérité? Est-ce enfin parce que la lutte est nécessaire et inévitable entre ouvriers et patrons, soit isolés comme autrefois, soit groupés comme aujourd'hui?

Il est bien difficile de répondre d'une façon absolue à cette triple question, surtout en ce qui concerne les Etats-Unis où le problème est encore compliqué par l'existence de ces organisations formidables qui s'appellent les trusts.

Ceux-ci ont évidemment eu, eux aussi, à lutter contre les associations ouvrières. Comment l'ont-ils fait? Qu'en est-il résulté? C'est ce que nous allons maintenant étudier.

§ III. — LES TRUSTS

Les organisations ouvrières sont-elles assez fortes, ou peuvent-elles le devenir, pour résister à la toute-puissance des nouvelles organisations patronales et pour leur faire contre-poids, ou au contraire, les grèves patronales réduiront-elles à merci la classe ouvrière?

Telle est la façon dont se pose la question, si l'on considère que le trust qui est essentiellement une coalition de producteurs, se trouve par sa nature même, être aussi une coalition de patrons.

C'est même, pourrait-on dire la coalition des patrons idéale. En effet, il comprend une quantité d'employeurs

qui convergent pour ainsi dire en un nombre aussi restreint que possible de personnes qui forment le Conseil d'administration. Ces quelques personnes seront d'autant plus fortes qu'elles sont peu nombreuses, que leurs intérêts sont identiques, qu'elles n'ont pas à se méfier les unes des autres, et qu'enfin elles peuvent, au moment voulu, se réunir bien plus facilement pour décider souverainement et dans un délai minimum, des mesures à prendre.

Elles ont encore sur les autres patrons, l'avantage quoique n'étant peut-être pas patrons du même métier, de faire converger tous leurs efforts et toutes leurs études sur une même industrie.

Il est bien évident que les coalitions patronales ne peuvent pas avoir la même cohésion. Si elles sont professionnelles, il régnera toujours et malgré tout entre leurs membres une certaine méfiance. Si elles sont locales, elles comprendront des patrons de diverses industries qui ne pourront jamais avoir des intérêts identiques. Enfin, si elles sont nationales, elles seront composées de membres habitant les quatre coins du pays, et dont, par conséquent la réunion ne pourra dans un moment critique, se produire instantanément comme il serait désirable.

En plus de cela, il serait bien extraordinaire, et les évènements ont même montré que c'était impossible, étant données la foule des ouvriers qu'emploient les trusts et les distances qui séparent les centres où sont leurs établissements, que ceux-ci se mettent tous en grève d'un seul coup. Une grève partielle les atteindra donc à peine et ne sera plus guère qu'une arme

illusoire contre eux, puisqu'ils pourront faire faire tant bien que mal dans d'autres usines, le travail qui ne se fera plus là où la grève aura éclaté.

Au contraire dans les associations patronales ordinaires, si dans celles-ci ne règne pas un système parfaitement organisé d'assurances contre la grève ou des règlements formels ordonnant le lock-out, une grève pourra toujours et quoiqu'ils fassent, amener, sinon la ruine, du moins des pertes énormes, pour l'un des membres de l'association dont les ouvriers ne travailleront plus. Ce que ceux-ci ne feront plus, sera fait par les employés d'un concurrent qui ne se souciera pas, sans des raisons majeures de fermer son usine uniquement pour venir au secours d'un autre patron.

Enfin, les moyens de combat du trust sont beaucoup plus puissants que ceux des entreprises individuelles ; ceux des organisations ouvrières diminuent d'efficacité en face de lui. Ainsi le lock-out sera employé beaucoup plus facilement, parce qu'il ne sera toujours que partiel, et coûtera moins au trust qu'à une association ordinaire.

Du reste, si les unions américaines d'ouvriers n'ont pas vu dans le trust un danger imminent pour elles, il n'en est pas de même des socialistes. Ainsi le 5^e Congrès socialiste international, tenu au mois de septembre 1900 à Paris, avait adopté la résolution suivante : « Les trusts ont sinon comme but, du moins comme effet d'augmenter l'oppression des travailleurs en opposant à leurs unions et à toutes leurs tentatives d'organisation la puissance compacte des patrons unis. »

Mais voyons maintenant des faits qui nous rensei-

gneront plus exactement que n'importe quelle théorie. Comme exemple nous prendrons la lutte engagée entre le trust de l'acier, le plus puissant, et l'amalgamated Association of Iron Steel and Tinworkers, l'une des plus anciennes et des plus solides organisations ouvrières.

L'Amalgamated, qui date de 1876, avait déjà eu à lutter en 1892 contre la Compagnie Carnegie qui refusait de la reconnaître ; elle avait été complètement battue.

En 1901 éclata une nouvelle grève qui avait pour motif la défense d'un double principe : le droit pour les syndicats de discuter avec les patrons les conditions de travail, et le droit pour les ouvriers à quelque usine qu'ils appartiennent de se syndiquer. Le trust de l'acier refusait énergiquement d'admettre ce double principe.

En réponse à l'appel de M. SCHAFFER, promoteur de la grève, au mois de juillet, les résultats obtenus sont les suivants : L'Américan Tin Plata C^o a 369 établissements fermés sur 370 et 6.966 ouvriers en grève sur 7.290.

L'Américan Sheel Steel C^o a 116 usines fermées sur 166.

Tous les établissements de l'Américan Steel Hope C^o sont fermés et les 7.600 ouvriers en grève.

Au total, il y a 65.000 ouvriers en grève.

Enfin, les ouvriers des usines de la National Fédéral Steel C^o et de la Nationale Tube C^o abandonnent les usines, et le 10 août on peut compter 86.000 grévistes.

On escompte la baisse des actions du trust, et la contagion de la grève dans les industries annexes du trust.

Ce fut en partie ce qui se produisit : Les mines du Wyoming arrêterent le travail. L'élévation des produits du trust va peut-être déterminer un mouvement de l'opinion publique.

Malgré ce mouvement formidable, le trust ne cède pas, car malgré la quantité de grévistes, il y a encore de nombreuses usines qui travaillent, notamment dans l'Ouest. Il menace alors de déplacer complètement son industrie dans cette région, et cette menace à laquelle s'ajoute le manque de ressources des chômeurs suffit à leur faire reprendre le travail. Dès la fin d'août, les usines du trust se rouvrent, et le 15 septembre, moins de 2 mois 1/2 après son début, la grève est terminée, et le travail repris partout.

La cessation du travail par près de 100.000 syndiqués ou non syndiqués n'est pas parvenue à rendre le mouvement général, même parmi les membres de l'Amalgamated.

Cet effort a abouti à l'échec complet des revendications ouvrières. L'Amalgamated Association a perdu du terrain, une part de son influence sur les usines du trust lui est enlevée par les accords séparés conclus avec les différentes branches du trust. Avant la grève, les Aciéries reconnaissaient à l'Amalgamated le droit de parler au nom de plusieurs usines où les ouvriers faisant partie de l'association étaient en minorité. Par suite des articles 4 et 5 de la convention, l'Amalgamated ne représente plus que les usines où elle possède une majorité effective. Les associations ouvrières sortent diminuées de la lutte entreprise contre le trust.

Devant de pareils résultats, n'est-on pas obligé de se

demander s'il y a au monde une seule association de patrons capable d'obtenir un pareil résultat?

§ IV. — LA FÉDÉRATION CIVIQUE NATIONALE

Nous ne pouvons terminer cette étude, sans dire quelques mots de cette Fédération qui n'est évidemment pas patronale, mais qui nous intéresse cependant, car elle est un complément à la fois des organisations ouvrières et des associations patronales.

Cette fédération, créée en 1901, a pour but d'organiser un contact permanent entre les employés organisés et les employeurs organisés. Dans ce but elle réunit employeurs, employés et public, et son comité de 48 membres comprend 16 membres de chacune de ces catégories.

La Fédération accomplit son œuvre pratique, au moyen de six départements : de la conciliation industrielle, des contrats collectifs, des œuvres sociales, des questions industrielles, des sections de métier, d'organisation.

Le premier, le plus important, est aussi le plus intéressant pour nous. Voici comment il fonctionne et les résultats qu'il obtient.

Son but est de prévenir les grèves et les lock-outs. Sa composition qui le met en rapports constants avec les organisations ouvrières, les associations d'employeurs, les représentants des plus gros intérêts de l'industrie manufacturière lui facilite la tâche.

Il peut être tenu aisément au courant des conflits qui se préparent, et intervenir ainsi avant qu'ils soient arri-

vés à l'état aigu. Le Comité ne fait jamais office d'arbitre, il se borne à jouer le rôle de conciliateur. Aussitôt que l'une des parties demande son intervention, il essaie d'organiser une conférence où les deux parties puissent entrer en rapport et exposer leurs griefs.

Si cette offre est refusée, le Comité s'abstient d'autres démarches.

Si elle est acceptée, la conférence se tient sous ses auspices, et il s'efforce d'amener une entente.

En 1901, date de sa fondation, jusqu'en 1906, l'intervention a été réclamée 156 fois : 82 fois pour les employeurs, 74 fois par les salariés et il a empêché plusieurs grèves sérieuses d'éclater.

Il semble donc que cette fédération soit apte à rendre de réels services pour trancher les conflits entre patrons et ouvriers. Malheureusement, étant une organisation mixte, elle en a les inconvénients. Ils consistent en ce qu'elle n'est pas bien vue, soit par les uns, soit par les autres.

Au début, la Fédération se trouve d'accord avec les chefs du mouvement ouvrier, mais quelques esprits ont reproché à ces chefs cet accord. Quant à l'association industrielle des citoyens, elle n'a pas cessé de manifester contre elle une très vive hostilité.

§ V. — APPRÉCIATION

La conclusion à tirer de cette étude, c'est que malgré leurs louables efforts et les résultats sensibles, les employeurs sont loin d'être arrivés au but définitif.

Ils n'ont même pas encore pu atteindre le degré de concentration des unions ouvrières. A quoi cela tient-il ? Tout

simplement à ce que l'expérience leur manque et qu'ils hésitent encore dans la voie à suivre.

Y aura-t-il des associations exclusivement professionnelles et nationales ? Ou seront-elles au contraire purement régionales et locales ? Et cette première question tranchée, y aura-t-il au-dessus de ces associations, si elles sont professionnelles ou locales, des associations nationales qui les relieront entre elles ? Ou bien n'y aura-t-il qu'une seule association nationale groupant toutes les autres, sans distinguer leur caractère professionnel, régional ou local ? Ou enfin la solution n'est-elle pas dans un genre de fédération civique nationale, analogue à celle qui existe déjà ?

Autant de questions que les patrons américains n'ont pas encore résolues, faute d'entente ou d'expérience.

A notre avis il faut laisser agir le temps. Quelque soit la forme d'association qu'adopteront les patrons, l'essentiel pour eux, c'est que cette forme soit partout la même. Alors ils seront véritablement organisés et formeront en face des formidables unions ouvrières des associations non moins formidables. Ce sera comme deux grandes armées en présence, toutes deux si fortes et si bien organisées, que leurs chefs n'oseront plus les lancer l'une contre l'autre, non dans la crainte d'être écrasés et vaincus, mais pour éviter les ruines qu'ils amoncelleraient autour d'eux même en cas de victoire.

Qu'en résultera-t-il alors ? C'est que forcément ces associations préféreront s'entendre sur les principes essentiels qui doivent régir les contrats passés entre elles et y arriveront. Ceci fait, les deux associations agissant d'accord, seront assez puissantes pour dicter presque

absolument les conditions qui devront prévaloir dans l'industrie, quant aux relations à venir du capital et du travail.

CHAPITRE III

AUTRES PAYS

II. — DANEMARK

La Résistance Patronale au Danemark

La Constitution du 5 juin 1849, révisée et promulguée en 1866, s'est montrée, en ce qui concerne le droit de coalition, fort libérale. Son article 87 est en effet ainsi conçu :

« Les citoyens ont le droit de former, sans autorisation préalable des sociétés, à la condition que leur but n'ait rien de contraire à la loi. »

Et l'article 88 ajoute :

« Les citoyens ont le droit de se réunir sans armes, la police est autorisée à assister aux assemblées publiques, et les assemblées en plein air peuvent être interdites quand elles laissent appréhender le danger d'une perturbation de la paix publique. »

C'est en somme le droit pour les ouvriers et par conséquent pour les patrons de se coaliser, et d'employer s'ils le jugent bon la grève ou le lock-out.

Le code pénal danois punit, comme de juste, les

grévistes qui useraient de violence pour forcer d'autres ouvriers à désertir l'atelier, mais ces procédés sont assez rares en Danemark, où les grèves présentent en général un caractère parfaitement calme. Hâtons-nous toutefois de dire que leur abus, comme il s'est quelquefois produit, n'en a pas moins eu des résultats désastreux pour le pays.

Les ouvriers danois profitèrent donc de la liberté d'association qui leur fut accordée en 1866, et à partir de 1872, ils commencèrent à s'organiser. Ce fut d'abord sans grand succès. Néanmoins avec le temps ils y arrivèrent. En 1893, il y avait en Danemark 400 organisations ouvrières comptant 35.000 membres, en 1898, on en compte 945 avec 70.000 adhérents. Tous leurs efforts tendirent alors à une fusion en un système commun, et ils y sont à peu près parvenus aujourd'hui.

Mais en face de cette organisation ouvrière, extrêmement puissante, les chefs d'industrie comprirent vite la nécessité d'une organisation patronale capable de lui résister en cas de conflit. En 1896 fut constitué un syndicat patronal. Il fut réorganisé en 1898 sous le nom d'« Association Danoise des Entrepreneurs et des Patrons ». Son but était d'établir des relations telles entre patrons et ouvriers, qu'elles rendissent à peu près impossibles les difficultés entre eux, ou si elle se produisaient malgré eux, qu'elles permissent de les arranger à l'amiable et avec impartialité, sans suspendre le travail.

Néanmoins les patrons se rendirent vite compte qu'il leur fallait une arme à opposer à la grève, ce fut le lock-out qu'ils choisirent, comme la force la plus effi-

cace de la résistance patronale, et qu'ils n'hésitèrent pas à mettre impitoyablement en pratique.

L'occasion s'en présenta vite pour eux. En 1899, une grève partielle et peu importante ayant éclaté, les patrons y répondirent par une suspension générale du travail, de telle sorte que plus de 30.000 ouvriers se trouvèrent en même temps sans travail, chiffre énorme si l'on considère l'étendue du pays. Il se termina par un accord entre les patrons et les ouvriers et qui aboutit à la création d'un Conseil d'arbitres pour la conciliation et l'arbitrage facultatifs en matières de différends collectifs entre patrons et ouvriers.

Cela n'empêcha pas du reste les grèves et les lock-outs, comme l'indiquent les quelques chiffres suivants :

Année 1900 : 62 grèves, 5 lock-outs, 15 mixtes.

»	1901 : 37	»	12	»	7	»
»	1902 : 51	»	6	»	8	»

II. — ITALIE

Associations Patronales Agricoles en Italie

Il existe dans le nord de la péninsule, dans la Vénétie, la Lombardie, l'Emilie, les Romagnes, le Piémont, les Marches de puissantes associations agricoles ouvrières qui ont à maintes reprises profondément troublé le pays par des grèves terribles qui ont mis l'agriculture nationale en péril et gravement compromis les intérêts des propriétaires. Ceux-ci pris au dépourvu et toujours obligés de céder, se sont enfin décidés à s'organiser, et ont dans ce but, constitué des associations de résistance, appelées sans nul doute à jouer un rôle efficace de défense.

D'une statistique publiée par l'office italien du travail, il résulte qu'en 1909, existaient environ 66 associations patronales agricoles. Sur ce nombre, 54 ont pour but exclusif ou principal de résoudre les conflits entre le capital et le travail, et 12 poursuivent le même but à titre accessoire, tout en ayant un caractère technique ou commercial.

La statistique officielle qui ne porte que sur 55 de ces associations, nous indique que le nombre de leurs sociétaires est de 19.113 propriétaires ou exploitants de 798.000 hectares. Certaines de ces associations sont

des groupes indépendants, à circonscription limitée à une ou plusieurs communes, les autres s'étendent à la province toute entière.

Leur activité s'est surtout manifestée jusqu'ici par la rédaction et la mise en pratique de conventions et de tarifs pour l'exécution de différents travaux de culture. La plupart de leurs statuts contiennent des dispositions sévères contre les propriétaires qui manqueraient aux devoirs de solidarité en cas de grève, et posent comme première condition de leur appui le respect rigoureux des pactes conclus avec les ouvriers. La cotisation payée par les sociétaires est en général proportionnelle à l'étendue du domaine exploité, souvent une cotisation spéciale extraordinaire est prévue en cas de grève.

Les principales de ces associations sont groupées par une fédération interprovinciale qui a son siège à BOLOGNE et a pour mission de guider et d'uniformiser l'action des groupements isolés de manière à ce qu'ils puissent plus facilement atteindre le but commun.

Cette fédération constituée dans un congrès tenu à PARME en 1907, reconnue légalement en janvier 1908, compte aujourd'hui 27 associations adhérentes. Elle a ouvert à ROME un bureau destiné à établir un contact entre ses dirigeants, le Parlement et les administrations centrales de l'Etat.

Son œuvre est particulièrement intéressante en ce qu'elle s'est immédiatement occupée de constituer une assurance pour les exploitants contre les risques de grève. Cette société pour laquelle elle a réservé un

fonds de 15 millions de lire, existe et fonctionne sous le nom de « Société d'assurance mutuelle contre les risques de grève. »

Le but de cette mutuelle est d'indemniser les exploitants des dommages résultant de la perte ou de la détérioration de leurs produits ou de l'abandon forcé du domaine par suite de grèves, de boycottage ou de lock-outs imposés par la fédération. Les propriétaires doivent verser à cet effet une prime de 10 liras par hectare et les colons une cotisation de 6 liras, plus une prime proportionnelle à la valeur assurée et à l'importance du risque calculé d'après la nature des cultures.

III. — BELGIQUE

Le lock-out d'Anvers 1907

L'organisation patronale est représentée à Anvers par une « Fédération maritime » composée de tous les délégués de l'armement international. Cette Fédération est fort cohérente et cette cohésion ne fut pas un seul instant rompue au cours du conflit dont nous allons parler. A côté d'elle, la Fédération maritime a organisé une « Union pour la défense des intérêts du port » dans laquelle entraient les armateurs, les doyens des nations et les chefs arrimeurs comme membres actifs, puis les ouvriers dockers, comme membres honoraires. Les premiers payaient des cotisations et n'avaient que l'avantage d'éviter des grèves ; les seconds ne payaient rien et avaient de multiples avantages : ils étaient embauchés de préférence aux autres, ils recevaient des secours en cas de maladie, et leurs veuves et orphelins des secours en cas de mort.

Le lock-out de 1907 eut pour origine une grève partielle des travailleurs des bois et des grains qui éclata le 15 juillet 1906.

Jusqu'à cette époque les travailleurs des grains, malgré un travail très pénible, étaient payés 5 francs par jour seulement comme les autres dockers. Ils profitèrent du moment de l'arrivée des grains, lorsque les

magasins étaient encombrés de marchandises et la main-d'œuvre raréfiée, pour imposer un ultimatum aux patrons.

D'accord avec les dockers du bois, ils réclamèrent le tarif de 6 francs, et comme les patrons ne pouvaient se passer d'eux, ils obtinrent satisfaction. Mais en faisant cette concession les armateurs organisèrent la résistance et cherchèrent à reprendre les avantages accordés. Ils s'entendirent avec la « Shipping Fédération », la grande Fédération anglaise, qui de suite leur envoya une cargaison d'ouvriers anglais. Ceux-ci débarquèrent le 5 août et le jour même les ouvriers belges étaient prévenus que leur salaire était ramené à 5 francs ; ils refusèrent naturellement, et ce fut le commencement de la grève qui ne devait pas tarder à dégénérer en lock-out.

En effet les dockers des grains et des bois furent immédiatement remplacés par les ouvriers anglais.

L'organisation ouvrière sociale « Willen is Kunnen » (vouloir c'est pouvoir) prit en mains la cause des grévistes et organisa le plan suivant. Les autres ouvriers devaient continuer à travailler pour fournir des subsides aux grévistes, jusqu'à ce que les patrons eussent cédé ; une fois ce but atteint, ils devaient à leur tour se mettre en grève pour obtenir aussi une augmentation. Mais les patrons les prévinrent et déclarèrent le lock-out. Ce n'était pas toutefois un lock-out absolu. Car ils continuaient à embaucher des ouvriers, mais ceux-ci n'avaient plus de spécialité et pouvaient être envoyés aussi bien au déchargement des grains qu'à celui de tout autre produit.

Les chantiers furent alors complètement désertés par les ouvriers belges; les armateurs les remplacèrent par des ouvriers anglais. Cela n'alla pas sans mécompte pour eux, car ce n'était pas de la main-d'œuvre de premier choix, ils travaillaient mal et étaient payés cher. Cependant ils ne cédèrent pas.

Le lock-out commencé, dura près de deux mois, soit du 20 août au 26 septembre 1907.

A plusieurs reprises des ouvertures furent faites auprès de la Fédération et des Syndicats socialistes : le bourgmestre, le Président de la Chambre de Commerce, le Ministre du travail essayèrent vainement d'amener une entente. La Fédération patronale se montra intransigeante.

Elle avait deux sérieuses raisons à agir ainsi :

D'abord, comme nous l'avons dit, la Fédération avait fait adhérer presque tous les ouvriers à l'Union pour la défense des intérêts du port, et adopter en même temps les statuts de l'Union qui prévoyaient les cas de grève et obligeaient les deux parties à s'en remettre, pour solutionner le conflit, à un Comité de conciliation dont la composition était déterminée par les statuts. Les représentants de la Fédération ne cessèrent donc de répondre aux ouvertures qui leur étaient faites. « Que les ouvriers reprennent leur travail et soumettent ensuite leurs difficultés au Comité ». Ce fut du reste la détermination que se décidèrent à prendre les ouvriers, lorsqu'ils s'aperçurent qu'il n'y avait pas moyen de triompher des patrons.

La seconde raison, c'est qu'à Anvers, il n'y a pas, à proprement parler, des armateurs; ce sont presque uni-

quement des représentants de grandes Compagnies d'armement ayant leur siège à Hambourg et Liverpool ou ailleurs. Les directeurs de ces Compagnies étaient d'autant plus décidés à ne pas céder qu'ils se rendaient très bien compte que le succès des grévistes d'Anvers serait désastreux pour eux, car il ne serait que le prélude d'autres grèves dans leurs autres ports. Aussi ils donnèrent l'ordre à leurs représentants de continuer la lutte tant que leur victoire ne serait pas complète.

On ne peut non plus passer sous silence, comme cause d'aggravation du conflit, des motifs d'ordre politique qui se mêlèrent à la question économique, mais nous n'entrerons pas dans les détails de ces motifs. Il nous suffira de dire que le bourgmestre d'Anvers fut d'une mansuétude excessive à l'égard des grévistes qui en abusèrent et se livrèrent à des actes regrettables, tels que l'incendie des bois, et les combats entre grévistes et agents de police.

Mais le fait le plus curieux de ce lock-out est, à notre avis, la façon dont il se termina.

Le 26 septembre 1907, le bourgmestre d'Anvers publia une lettre affirmant que la Fédération était prête à renvoyer les « rats » anglais (c'était le nom qu'on donnait aux ouvriers étrangers) à supprimer les contrats de travail et à payer 5 fr. 50 aux déchargeurs des bois et des grains, dans les quinze jours, si les ouvriers reprenaient immédiatement le travail. A la suite de cette lettre les grévistes se remirent de suite au travail, malgré un manifeste du Président de la Fédération, qui contredisait formellement ces promesses qui n'avaient jamais été faites.

Néanmoins, le travail continuant, la Fédération se montra conciliante, n'imposa pas de contrat aux ouvriers, renvoya les Anglais, et le Comité de l'Union pour la défense des intérêts des ports ayant statué sur la demande d'augmentation qui lui avait été régulièrement présentée, accorda gain de cause dans les vingt jours aux déchargeurs des bois et des grains.

C'était le triomphe complet de la Fédération. Elle avait, il est vrai, accordé des concessions aux ouvriers, et le résultat de cette terrible grève leur fut donc aussi profitable, mais elle ne les avait accordées qu'après l'accomplissement par les ouvriers des conditions qu'elle leur avait dès le début imposées : respect du contrat de travail souscrit par les parties et solution de la difficulté par le Comité de conciliation pour la défense des intérêts du port.

Pour être juste et bien noter tous les caractères de ce mouvement, il convient de faire remarquer, sans tenir compte des actes regrettables auxquels ils finirent par se livrer et qui peuvent être mis sur le compte de l'exaspération, avec quelle tenacité les grévistes soutinrent une cause que son manque de préparation condamnait à un échec presque certain.

IV. — SUÈDE

L'organisation patronale en Suède ¹

Grève générale et Lock-Out de 1909

§ I. — ORGANISATION

Si nous en croyons M. A. THIRY², à qui nous emprunterons de nombreux renseignements sur ce sujet, la Suède a depuis quelques années subi une industrialisation intensive, d'où est résultée pour elle une prospérité énorme. De 1897 à 1907, la production industrielle a doublé en Suède et pour certaines branches, telle que l'industrie électrique, les installations téléphoniques et la construction des wagons, ce pays tient aujourd'hui une place de premier ordre en Europe.

Naturellement il se produit une demande de main-d'œuvre très forte. Dans cette même période de dix ans, de 1897 à 1907, le nombre des ouvriers a passé de 290.000 à 390.000. Les ouvriers n'allèrent évidemment pas sans se syndiquer en « Unions professionnelles »

¹ La grève générale en Suède (1909). — Emile Moeller. — *Bulletin de la Fédération des Industriels*.

² La grève générale en Suède. — Musée Social, Avril 1910.

qui devinrent vite très puissantes, et qui en 1898, se fédérèrent en une association générale, une C. G. T. suédoise comme dit M. THIRY¹, qui prit le nom d'« Organisation nationale ». A l'heure actuelle, cette organisation compte 27 Unions et englobe 2.200 sections locales avec 160.000 adhérents.

En 1908, elle se trouvait de disposer d'une somme de 4.703.000 couronnes² de recettes ; la part contributive de chaque adhérent était de 80 couronnes par an, sur le montant des recettes 46 0/0 étant destiné à l'administration et à « l'agitation » 45 0/0 aux grèves et 9 0/0 aux secours.

En outre cette organisation ouvrière n'était pas seule. Il y a encore en Suède des associations professionnelles indépendantes comptant environ 50.000 membres, dont entre autres, 30.000 cheminots et 6.000 typographes. Il faut également mentionner « l'Union des travailleurs Suédois » forte de 10.000 membres, qui réprouve nettement le caractère socialiste de « l'Organisation centrale ».

En face des ouvriers, les patrons sont eux aussi organisés. Mais il fallut une grève générale en 1902 pour les décider à s'engager dans cette voie. Aujourd'hui ils y sont franchement entrés et on compte trois associations patronales ayant un caractère très net de résistance.

Ce sont : « L'Union des ateliers Suédois » qui comprend les grands ateliers de machines et compte 75 adhé-

1 La grève générale en Suède. — Musée Social, Avril 1910.

2 La couronne vaut 1 fr. 38.

rents employant 27.000 ouvriers, la « Ligue centrale des employeurs », qui compte 2.000 employeurs appartenant aux industries du bâtiment, et occupant 45.000 ouvriers. Enfin « la Fédération Suédoise des entrepreneurs », qui englobe 28 Unions industrielles employant 163.000 ouvriers de l'industrie des sucres, des tissus de la cellulose, du papier et du bois.

Pour donner une idée de la puissance à laquelle sont arrivés ces organisations patronales, il nous suffira de donner quelques chiffres. En ce qui concerne la « Fédération Suédoise des entrepreneurs », la cotisation annuelle est de 5 couronnes par ouvrier employé, ce qui lui a permis, avec les droits d'entrées et les intérêts des sommes en caisse, d'avoir un fonds de garantie s'élevant à plus de 13 millions $1/2$ de couronnes. Faisant fonction d'assureur contre la grève, elle paie à ses adhérents, en cas de grève ou de lock-out, une indemnité d'une couronne par ouvrier et par jour de travail. En 1909, lors du lock-out, elle s'est ainsi trouvée en mesure de payer jusqu'à 160.000 couronnes d'indemnité par jour.

§ II. — GRÈVE ET LOCK-OUT DE 1909

Les ouvriers qui de 1903 à 1906 avaient obtenu à peu près tout ce qu'ils avaient demandé, se trouvaient durement éprouvés par une crise qui sévit en Suède en 1908 et à la suite de laquelle les patrons refusèrent catégoriquement toute augmentation. Un premier mouvement terminé par une entente provisoire, fut, dès le début de 1909, presque immédiatement suivi d'un se-

cond, qui aboutit à un lock-out patronal s'étendant à tous les syndiqués de certaines industries.

A ce lock-out, frappant seulement les syndiqués, « l'Organisation nationale » répondit le 27 juillet par la proclamation de la grève générale pour le 4 août suivant.

Tous les ouvriers répondirent à cet appel, et le 4 août il y avait en Suède 285.000 grévistes sur 460.000 ouvriers. Les professions les plus diverses se trouvèrent en grève : gaziers, électriciens, typographes, boulangers et bouchers suivirent le mouvement, ce qui eut pour résultat d'arrêter brusquement toute la vie économique du pays.

Mais les employeurs tinrent bon, et grâce aux ressources qu'ils possédaient, grâce à leur solidarité et aussi aux sacrifices qu'ils consentirent, grâce enfin à l'intervention unanime des classes bourgeoises qui se chargèrent d'organiser les services publics en souffrance, les ouvriers durent céder. Dès le 4 septembre, le Comité de grève invitait les ouvriers non employés par la « Fédération des employeurs » à reprendre le travail. En un mois, le nombre des grévistes se trouva réduit à 30.000. Enfin, quelques jours après, il se prononça en faveur d'une reprise générale.

Les patrons profitèrent alors de la situation et ne levèrent pas le lock-out contre les syndiqués. Ils exigèrent au contraire de tous les ouvriers reprenant le travail, en outre de la signature d'un contrat personnel, celle d'une contre-lettre certifiant qu'ils ne faisaient partie d'aucun syndicat. Tous, syndiqués ou non signèrent la contre-lettre, et de ce fait le lock-out fut levé

le 13 novembre, après le succès complet des patrons, les ouvriers rentrant dans les usines avec des conditions identiques à celles qui existaient avant la grève.

Et il est bon de noter que malgré l'attitude parfaite des grévistes, dont le calme est toujours resté remarquable, l'opinion publique généralement favorable cependant aux ouvriers, fut toute entière pour les patrons.

LIVRE V



CONCLUSIONS

CONCLUSIONS

CHAPITRE PREMIER

Ce qu'est la Résistance patronale

Lorsque nous avons entrepris cette étude sur la résistance patronale, soit en France, soit à l'Etranger, nous nous sommes adressés au secrétaire d'une des chambres syndicales les plus importantes de notre ville pour lui demander si lui, qui était très au courant de la question, pourrait nous indiquer quelques organisations patronales, créées spécialement dans ce but. Sa réponse fut la suivante : « Des organisations patronales de défense, mais cela n'existe pas à l'heure actuelle. Jamais les patrons n'ont rien formé de semblable. Tout ce qu'il y a eu jusqu'à présent, ce sont des essais d'organisation, des faits isolés de résistance, mais rien qui mérite vraiment le nom d'organisation. »

Cette appréciation était-elle bien exacte ? Sans tenir compte de son caractère d'exagération vraisemblablement voulu par l'auteur, c'est à cette question que nous allons répondre en résumant tout ce que les patrons ont fait à l'heure actuelle au point de vue de leur défense.

A l'heure actuelle, il n'y a guère qu'une organisation qui semble à peu près solidement construite : nous voulons parler de l'assurance contre la grève. Mais une remarque s'impose de suite, c'est que, sauf pour la Caisse mutuelle, le rôle des patrons dans la création de ces assurances est tout à fait effacé. Si dans la caisse mutuelle, ce sont des patrons qui, avec l'aide de juristes, ont pris l'initiative de cette institution, il n'en est pas de même du Lloyd industriel et du Progrès qui ont été créés et qui fonctionnent par des gens pour qui cette entreprise de sécurité et de tranquillité est surtout un but de bénéfice.

On nous taxera peut-être d'exagération lorsque nous dirons que ces organisations semblent solides. Mais nous avons fait antérieurement nos réserves, lorsque nous avons dit que l'on ne pouvait juger d'ores et déjà des créations qui ont à peine quelques années d'existence. Néanmoins leur prospérité nous apparaît comme un gage de vie.

En tous cas, malgré les bienfaits indéniables de l'assurance contre la grève, il ne semble pas que l'on soit jusqu'à présent arrivé à la perfection dans ce genre de résistance. Si nous avons montré qu'elle fonctionnait déjà en France, en Allemagne, aux Etats-Unis, nous avons en même temps indiqué les critiques qu'on pouvait lui faire. Mais le seul fait qu'elle fonctionne déjà couramment dans plusieurs pays, et qu'elle y est considérée par beaucoup de patrons comme un progrès incontestable pour eux et la défense de leurs intérêts, indique que c'est une voie dans laquelle les intéressés peuvent s'engager avec chances de succès. Lorsqu'ils l'auront

perfectionnée davantage, il est vraisemblable qu'elle leur rendra de très utiles services.

Quant au lock-out, c'est un procédé de lutte puissant, mais combien imparfait ! Sa force a été suffisamment démontrée par les résultats étonnants qu'il a produits, mais il n'est pas encore ni d'un usage courant, ni d'un usage pratique.

Il n'est pas d'un usage pratique, et cela se conçoit très bien, puisqu'il n'y a à l'heure actuelle aucune personnalité susceptible de s'en servir. Les patrons, en tant qu'individus et en tant qu'autorisés par la loi, peuvent toujours prononcer personnellement un lock-out et fermer leurs usines à tout leur personnel. Ils peuvent aussi, s'ils sont membres d'un syndicat qui ordonne ou conseille un lock-out, y adhérer pour leur compte et par solidarité avec leurs collègues. Mais ce qu'il faut bien remarquer c'est que c'est une pure faculté pour eux, et qu'ils sont absolument libres d'agir en sens contraire s'il leur convient. Or les patrons ayant à peu près obligatoirement des intérêts contraires à ceux de leurs collègues, seront trop souvent tentés d'agir dans leur intérêt propre qui sera précisément opposé à l'intérêt général.

Les lock-outs dont nous avons fait l'historique, celui de Fougères, celui de Paris et de Lyon, nous sont une preuve flagrante de ceci. Car si l'on va au fond des choses et que l'on se demande pourquoi les patrons ont dans ce cas, décidé le lock-out, il faudra bien reconnaître, si l'on veut être loyal, que s'ils se sont coalisés ainsi dans l'intérêt général, c'est que leur intérêt particulier et individuel était trop intimement lié à l'intérêt général.

Supposons que les premiers patrons, chez qui les revendications se sont produites, eussent cédé à leurs ouvriers : immédiatement les mêmes revendications se seraient produites chez leurs collègues qui eussent été obligés de céder à leur tour, parce que les premiers avaient été trop craintifs. Donc en venant au secours d'un de leurs collègues et en prononçant un lock-out, soit disant en sa faveur, ce sont eux personnellement que les patrons adhérents défendaient indirectement et pour l'avenir.

Si les premiers fabricants de chaussures de Fougères, chez qui les grèves ont éclaté avaient accordé à leurs ouvriers les augmentations réclamées, il est certain que la grève aurait immédiatement éclaté chez tous les fabricants de chaussures.

Si à Lyon, la maison G. L. avait accordé une augmentation collective de salaires à ses coupeurs, ceux de toutes les autres usines de chaussures de Lyon auraient invoqué ce précédent pour obtenir les mêmes avantages.

Si un des gros entrepreneurs de maçonnerie de Paris avait admis dans ses chantiers la journée de huit ou de neuf heures, est-ce que tous les ouvriers en maçonnerie de tous les autres chantiers n'auraient pas formulé la même revendication ?

Autrement dit, dans ces lock-outs, ce sont leurs intérêts propres, parce qu'ils se trouvaient liés aux intérêts particuliers de leurs collègues, que les patrons ont cherché à défendre.

Mais alors, nous dira-t-on, et la solidarité ? Qu'en faites-vous ? Croyez-vous qu'elle n'existe pas et ne

puisse pas faire agir des patrons dans l'intérêt des autres ? A cela nous répondrons, qu'effectivement nous n'y croyons pas.

Les faits que nous avons précédemment exposés sont là pour montrer que jamais les patrons n'ont donné les mêmes exemples de solidarité que les ouvriers, et l'on ne saurait rien citer, dans la résistance patronale, d'analogue aux grèves dites « de sympathie », que les ouvriers prononcent pour apporter un appui et une assistance morale à leurs camarades.

Il faut, il est vrai, reconnaître que les ouvriers sont mieux placés que les patrons pour ce faire. En effet, dans une grève de ce genre, s'ils cherchent, même à leur détriment, à faire triompher leurs camarades, c'est qu'ils prévoient que leur tour viendra peut-être un jour de demander cette même assistance.

Si dans une usine, une partie du personnel fait grève à la suite d'un refus d'augmentation de salaires et que les autres ouvriers déclarent les suivre par solidarité, n'est-ce pas le plus souvent parce qu'ils espèrent que si la grève de leurs camarades réussit, leurs salaires bénéficieront d'une augmentation correspondante ?

Donc, si l'entente et l'accord se font plus facilement entre ouvriers qu'entre patrons, il faut plutôt en chercher la raison en ce que les intérêts des premiers sont à peu près toujours identiques, tandis que ceux des seconds le sont bien moins souvent, du moins en apparence et que les ouvriers ont su créer entre eux des liens de solidarité qui n'unissent pas encore les patrons.

Cette différence d'intérêts empêche également le lock-out d'être d'un usage courant. Si on arrivait à la faire disparaître, comme cela existe pour les ouvriers d'une même usine, si on arrivait seulement à l'atténuer, comme c'est le cas pour les ouvriers d'usines concurrentes, rien ne s'opposerait plus alors à la création entre patrons de solides associations dont tous les membres ayant forcément le même but, devraient tous employer les mêmes moyens pour y parvenir. Malheureusement comme rien ne permet de croire que l'on y arrivera de sitôt, c'est ailleurs qu'il faudra chercher un terrain d'entente sur lequel pourront se grouper tous les patrons, qui jusqu'à présent n'ont marché d'accord que lorsque des questions de principes, autrement dit des questions vitales pour eux, étaient en jeu.

Enfin, les quelques autres moyens de résistance employés par les chefs d'industrie : représailles, boycott ou liste noire, ne l'ont aussi été que trop accidentellement pour former un système de défense. Les patrons qui les ont employés avec succès ont eu l'habileté de savoir profiter des circonstances pour triompher des revendications de leurs ouvriers ou de leur faire voir qu'ils n'étaient pas disposés à les laisser agir à leur gré dans leur usine, mais ils n'ont rien fait qui puisse être considéré comme un système satisfaisant de résistance.

Un patron pourra boycotter un ou plusieurs de ses ouvriers en les renvoyant de chez lui et en refusant de leur donner un certificat qui leur aidera à trouver un autre emploi. Cela n'aura aucun résultat s'ils trouvent facilement à se faire embaucher ailleurs, et s'il n'est

pas convenu entre tous les patrons d'une même industrie qu'ils devront exiger des références de tous ceux qui viendront leur demander du travail.

Ce sont donc bien uniquement des faits isolés de résistance patronale que nous avons énumérés dans cette étude. Si la façon dont nous avons été obligés de les grouper pour mieux les faire ressortir a pu faire croire à l'existence de systèmes généraux, il n'en n'est rien jusqu'à présent.

Aussi allons-nous essayer maintenant dans un dernier chapitre de reconstruire une théorie d'ensemble de la résistance patronale, avec les matériaux dispersés et divers que nous a fournis la pratique. Par la comparaison avec ce qui précède, on arrivera plus facilement à se rendre compte de ce qui a été fait et de ce qui reste à faire.

CHAPITRE II

Ce que pourrait être la résistance patronale

« Il est difficile, a dit M. BLONDEL¹, alors que les Syndicats ouvriers perfectionnent de plus en plus leur organisation, accroissent leurs moyens d'actions, et développent l'esprit de solidarité, de refuser aux Syndicats patronaux de faire comme eux, de s'entendre en prévision des périls et des pertes matérielles considérables auxquelles les interruptions de travail exposent le pays tout entier. Il est facile (les journaux socialistes n'y manquent pas), de crier à la tyrannie dès que les industriels font mine de s'entendre, l'étude impartiale de l'évolution économique contemporaine prouve au contraire que les patrons ont encore fort à faire pour renoncer aux jalousies qui les divisent, pour faire sortir du chaos de l'évolution moderne un état économique ordonné et durable. C'est dans cette voie qu'il faut chercher les meilleurs moyens de concilier tous les intérêts et de réaliser la véritable harmonie économique et sociale ».

Cette appréciation de quelqu'un d'aussi autorisé en la

¹ G. Blondel. Conflits entre patrons et ouvriers. — *Réforme sociale*, juin 1906.

matière que M. BLONDEL contient tout le résumé d'une organisation patronale. Nous ne pouvons nous empêcher de faire remarquer qu'il est peut-être un peu sévère pour les patrons lorsqu'ils parlent de leurs jalousies et de leurs méfiances réciproques ; n'eut-il pas été plus juste de parler de leurs différences d'intérêts ?

Quoiqu'il en soit, la première idée à dégager de cela c'est qu'à l'avis de M. BLONDEL, les patrons ont non seulement un droit, mais un devoir dicté par leur intérêt particulier à créer en face des Syndicats ouvriers de plus en plus perfectionnés et forts, des Syndicats patronaux opposés. Donc, la manière d'agir des patrons leur est toute tracée par la conduite des ouvriers.

Ceux-ci s'appuyant sur les lois de 1864 et 1884 ont formé, dans toutes les industries, des syndicats professionnels pour la défense de leurs intérêts ; le premier effort des patrons doit donc consister dans des créations analogues. Il faut dire qu'ils n'y ont pas manqué et qu'innombrables sont les Syndicats et Chambres syndicales existants à l'heure actuelle. Du reste on s'en est déjà rendu compte, puisque dans les lock-outs de Fougères, des verriers du Nord, de Paris et de Lyon, nous avons toujours montré qu'il existait des Syndicats patronaux dont nous avons même brièvement résumé et apprécié les statuts, et que ce sont précisément ces syndicats qui ont mené la lutte contre les ouvriers.

Seulement nous relevons de suite une grave différence entre les Syndicats patronaux et les Syndicats ouvriers. En effet, si tous deux ont le même but, la défense des intérêts professionnels de leurs adhérents, ce n'est que théoriquement ou du moins pas de la même

manière. Il est évident, en ce qui concerne les ouvriers que leurs Syndicats auront surtout à les défendre contre leur patron, puisqu'en somme tout se borne à peu près pour les ouvriers aux rapports qu'ils ont avec celui-ci. Ils ont un travail à exécuter pour lui, et leurs soi-disant intérêts professionnels consistent presque uniquement à se trouver, pour ce faire, dans les meilleures conditions possibles de salaire, d'hygiène et de bien-être. Au contraire, les patrons qui font travailler n'ont pas à s'occuper uniquement de la façon dont le travail est exécuté, il faut encore qu'ils cherchent tous les moyens pour arriver à un faible coût de production, qu'ils s'occupent de faire confectionner des produits facilement écoulables, qu'ils trouvent enfin des débouchés pour l'écoulement de ces produits, autant de choses qui font partie de leurs intérêts professionnels.

L'activité d'un Syndicat patronal aura donc un champ d'action infiniment plus étendu que celle d'un Syndicat ouvrier. D'autant plus que les patrons ont eu jusqu'à présent une tendance très marquée à croire que la question de leurs rapports avec leurs ouvriers n'était que secondaire et que les autres questions étaient pour eux primordiales. Peut-être dans l'intérêt de l'industrie générale du pays, serait-il préférable qu'il en soit ainsi, mais en fait, cela n'est pas malheureusement, et les patrons seraient inexcusables d'agir comme si cela était.

Les patrons doivent donc admettre comme un principe absolu que dans l'état économique actuel leurs rapports avec les ouvriers sont au moins aussi importants que leurs rapports avec leurs clients.

Mais l'essentiel, n'est pas d'admettre ce principe ; il

faut l'appliquer et pour cela modifier le but des Syndicats créés par eux jusqu'alors. Si nous nous en tenons aux exemples déjà donnés, que voyons-nous à ce sujet dans les statuts des Syndicats des fabricants de chaussures de Lyon ou des entrepreneurs de maçonnerie de Paris ? Le premier dit dans son article 2 que l'Association a pour but : « De discuter avec les Syndicats ouvriers les prix de façon et les salaires, et généralement toutes les contestations entre patrons et ouvriers, afin d'amener le plus grand nombre de solutions amiables qui lui soit possible ». Le second est encore moins précis : « Le Syndicat a notamment pour but » dit son article 2 « de veiller à la défense des intérêts généraux de ses adhérents ». Evidemment tout cela est bien insuffisant pour tracer une ligne de conduite en cas de conflit entre patrons et ouvriers.

En outre, on conçoit très bien que les patrons se méfient un peu des Syndicats créés dans un but aussi vague. Leurs intérêts, nous l'avons déjà dit, ne présentent que par exception une similitude complète. N'est-il pas logique qu'un patron n'accorde pas sa confiance à un Syndicat créé par quelques-uns de ses collègues qui, quoique travaillant dans la même matière que lui, le font dans des conditions toutes différentes ?

Mais si l'on considère les ouvriers, on verra que les adhérents d'un même Syndicat n'ont pas des intérêts identiques. Il y en a qui touchent un salaire plus élevé que d'autres ; qui travaillent dans des conditions d'hygiène ou de bien-être dont ne bénéficient pas des camarades. Malgré cela, ils forment des Syndicats auxquels adhèrent aussi bien les privilégiés que les non privilégiés.

Une solution s'impose alors pour les patrons.

Ils ont créé et créent encore tous les jours des Syndicats. Leur soin principal lors de leur formation, devra désormais porter sur les rapports qu'ils sont susceptibles d'avoir avec leurs ouvriers, et ils devront fixer très exactement la manière dont ils agiront en cas de conflit. Seulement il faudra que leurs actions soient rigoureusement fixées à l'avance et que les adhérents sachent bien à quoi ils s'engagent en entrant dans le Syndicat.

Mais, comme les Syndicats ouvriers, ce syndicat patronal qui devrait-être professionnel et régional ne serait qu'un premier échelon de résistance. Il pourrait s'affilier, soit à une union de syndicats régionaux, soit à une union de syndicats professionnels, au-dessus de laquelle rien ne serait plus facile que la formation d'une confédération générale patronale. Il y a même une organisation toute indiquée pour remplir ce rôle suprême : La Fédération des industriels et des Commerçants de France.

Tout ceci consisterait en somme à former diverses troupes qui seraient réunies en un certain nombre de corps d'armée dont la réunion consisterait à leur tour une armée véritable. Mais si parfaite que serait l'organisation à laquelle on arriverait ainsi, à quoi serviraient toutes ces forces coalisées si aucune arme n'était mise à leur disposition en vue des luttes qu'elles pourront avoir à soutenir. Ces armes c'est la loi elle-même qui les leur a données ; nous les connaissons déjà puisque nous les avons longuement analysées au cours de cette étude : ce sont, l'assurance contre la grève et le lock-out.

Il nous faut voir maintenant de quels usages elles sont susceptibles.

I. — ASSURANCE CONTRE LA GRÈVE

L'assurance contre la grève existe déjà dans plusieurs pays où elle a été organisée plus ou moins régulièrement et plus ou moins parfaitement soit par des intéressés, soit par des tiers.

En France comme nous l'avons vu, ce sont des Sociétés spéciales qui ont organisé l'assurance contre la grève. Nous croyons néanmoins que l'on aurait pu mieux faire.

La Loi de 1884 a accordé aux syndicats, en même temps qu'une certaine personnalité morale, le droit de posséder des meubles, sans aucune limitation ; ils peuvent donc de ce fait percevoir des cotisations et même peut-être, quoique la question donne lieu à controverse recevoir des dons et des legs. Quoi qu'il en soit, la faculté de percevoir des cotisations nous semble déjà suffisante pour leur permettre d'acquérir un patrimoine considérable, puisque ces cotisations peuvent-être aussi élevées que le syndicat et ses adhérents le voudront.

C'est d'ores et déjà la possibilité de s'assurer au moins en partie contre la grève.

Chez les ouvriers, au moyen de prélèvement ou de retenue sur les salaires, les syndicats sont arrivés à se constituer des réserves importantes qu'ils emploient en frais d'organisation et en subventions distribuées aux grévistes. Même, malgré l'incertitude dans laquelle on est, il est permis de croire, à la suite des frais énormes faits par les intéressés lors de la grève récente

des employés de chemins de fer, que les ressources ainsi procurées aux Syndicats s'élèvent à des sommes importantes.

En ce qui concerne les patrons, ils se sont contentés jusqu'à présent de prévoir de faibles cotisations suffisantes pour assurer le fonctionnement de leurs chambres syndicales et couvrir leurs frais d'administration, mais rien de plus, or rien ne les empêcherait de prélever des sommes bien plus considérables, et non pas fixes, mais proportionnelles à l'importance de l'entreprise de chacun des syndiqués, qui seraient destinées à venir au secours des patrons victimes des grèves, où ayant prononcé un lock-out.

Néanmoins ce n'est pas le système que nous préconiserons. D'abord il est préférable à notre avis, que l'existence d'un syndicat patronal soit assuré en tout état de cause, comme dans l'état actuel, par des cotisations faibles, mais que chacun paie sans difficulté. Ensuite l'application de l'assurance par le syndicat lui-même pourrait-être une cause de discorde et de désaccord entre ses membres, car l'indemnité accordée pour cause de grève aurait, comme actuellement en Allemagne, le caractère d'un secours gracieux. Il vaut mieux que les patrons constituent des organisations d'assurance leur donnant un véritable droit à la garantie.

Dans l'hypothèse où les syndicats patronaux seraient ceux qui ont nos préférences, c'est-à-dire des syndicats professionnels créés dans un but bien net de résistance et de défense de tous les intérêts patronaux, il nous semble qu'il serait facile de créer, à côté de chacun d'eux, une mutuelle d'assurance contre la grève dont

la création et le fonctionnement auraient été au surplus prévus dans les statuts du syndicat. Que celui-ci ne fonctionne pas lui-même comme société d'assurance, nous l'admettons sans peine, mais si tous les adhérents au syndicat sont prévenus que leur adhésion entraîne pour eux le droit ou même l'obligation d'adhérer à une mutuelle qui va être créée pour les assurer contre la grève, qui pourra s'y opposer ? Rien à notre avis.

Nous ne pouvons pas entrer ici dans les détails du fonctionnement et de l'Administration des Sociétés d'assurances mutuelles ainsi formées. Outre que la latitude la plus grande pourrait être laissée aux fondateurs, ceux-ci peuvent utiliser dans ce but ce qui existe déjà.

Nous avons mentionné l'existence de trois sociétés d'assurance contre la grève « Le Progrès », « La Caisse Mutuelle » et « Le Lloyd Industriel », complétées par une société d'assurance contre les risques de la grève. Ce serait aux intéressés à savoir discerner ce qu'il y a de préférable dans chacune d'elle et de se rendre compte de celle qui arrive au meilleur résultat ; surtout que les systèmes qu'elles emploient basés évidemment sur les mêmes principes, présentent cependant d'assez sensibles différences.

Si donc, les patrons créaient ainsi, ce qui rentrerait absolument dans l'esprit de loi de 1884, dont l'article 6 les encourage même à créer autour d'eux des institutions de prévoyance, dont l'assurance n'est qu'une forme, des sociétés d'assurances mutuelles, filiales de leurs syndicats, ce serait des mutuelles professionnelles puisque les syndicats seraient professionnels. On nous

objectera peut-être ici le grave inconvénient de ces mutuelles, étant donnée la tendance que nous avons notée des grèves actuelles, d'atteindre presque toutes les usines d'une même profession et d'une même région, ce qui aurait pour résultat d'amener la ruine de la société d'assurance.

A cela nous répondrons qu'évidemment cet inconvénient serait sérieux, mais enfin outre que nous ne croyons pas qu'il puisse exister un système parfait d'assurance contre la grève, nous ne croyons pas non plus ce système inapplicable.

En effet, d'abord, ces sociétés étant des mutuelles, si elles se trouvaient un jour ruinées par une grève générale, il n'y aurait, comme nous l'avons déjà dit, que le malheur qu'elles cesseraient momentanément de remplir leur but, sans que cette perte soit trop sensible à aucun de ses adhérents qui rentreraient toujours en cas de grève au moins dans la prime d'assurance qu'ils auraient à payer. Ensuite cet inconvénient nous paraît pouvoir être écarté sinon en totalité, du moins en grande partie, par le système de la réassurance dont nous parlerons tout à l'heure.

Mis à côté de ces inconvénients, de telles organisations d'assurances présenteraient à notre avis des avantages sérieux. D'abord les associés exerçant tous la même profession dans une même région, auraient tous des risques sensiblement égaux, ce qui faciliterait l'unification des primes ; et dans le cas où l'unification serait absolument impossible, on arriverait vraisemblablement à une grande simplicité de tarifs. Du même coup il ne se trouverait pas, comme cela existe à l'heure

actuelle, des professions qui par suite de leurs risques trop grands et dont personne ne veut se charger, ne peuvent arriver à jouir du bénéfice de cette sorte d'assurance. Les risques de ruine pour les mutuelles formées par les chefs d'industrie de ces professions seraient peut-être considérables, mais enfin rien n'autorise à affirmer que leur existence n'est pas possible.

La grosse difficulté pour le bon fonctionnement de ces mutuelles professionnelles apparaîtrait peut-être lors du paiement des indemnités en cas de sinistres sous la forme de grèves. Si c'est un conseil qui est appelé à décider souverainement s'il y a lieu ou non de les accorder, il est à craindre qu'étant composé de concurrents directs du sinistré, il ne se montre quelquefois trop sévère pour leur attribution et que ces décisions ne donnent lieu aux critiques les plus graves.

A cela nous répondrons que nous ne considérons pas cette objection comme définitive. Et voici pourquoi :

Dans l'étude consacrée au « Lloyd Industriel » nous avons insisté sur ce fait, que jamais en cas de sinistre la Compagnie d'assurance ne prévoyait la distinction, sauf cas tout à fait graves et formellement stipulés aux statuts, de grèves justes ou injustes donnant droit ou non à indemnisation. Seulement elle n'accepte pas toutes les demandes d'assurance qui lui sont faites et se réserve le droit après un sinistre, de résilier pour l'avenir le contrat qui la lie avec le sinistré. Or, il nous semble que ce système, qui, à ce qu'on nous a affirmé, a donné jusqu'à présent satisfaction à la compagnie qui l'emploie, puisse fort bien être appliqué par des caisses mutuelles professionnelles.

Il est incontestable en effet, que dans une même région, tous les patrons d'une même profession se connaissent suffisamment ou peuvent assez facilement avoir des renseignements exacts sur la moralité et la solvabilité d'un quelconque de leurs collègues, pour savoir s'ils peuvent l'accepter comme membre de leur Mutuelle. Il suffirait donc d'appliquer purement et simplement le système du « Lloyd industriel » en décidant que les sinistrés seront toujours payés, sauf cas exceptionnels, sans discussion, mais que toute liberté est laissée aux anciens membres pour en admettre ou en refuser de nouveaux. Si on leur reconnaît en outre, le droit après tout sinistre de refuser de conserver la victime parmi les membres de la Mutuelle, il semble que les garanties obtenues seraient suffisantes pour écarter toutes difficultés lorsqu'il y aurait lieu à paiement d'indemnités.

Quant à la question des primes à payer par les adhérents, ce serait une question d'ordre intérieur que chaque Mutuelle pourrait régler à son gré. Il est vraisemblable que ce serait le système de pourcentage des frais généraux qui prévaudrait dans la pratique, comme le plus simple et le plus facilement applicable. Les frais généraux pourraient faire l'objet d'une déclaration pure et simple de l'assuré, ou bien l'assuré serait tenu de justifier cette déclaration par la production des livres de comptes. Chaque Mutuelle aurait la faculté de fixer comme elle l'entendrait, et proportionnellement aux risques plus ou moins grands de la profession qu'elle assure, le pourcentage qu'elle exigerait sur les frais généraux à titre de primes, et le maximum de garantie susceptible d'être réclamé aux assurés.

Toute liberté lui serait aussi laissée pour la réassurance, ce serait à ses membres à apprécier comme ils le jugeraient préférable, la mesure dans laquelle ils ont intérêt à se réassurer. Cet intérêt varierait évidemment avec chaque mutuelle, car plus la profession qu'elle assurerait serait périlleuse, plus aussi la réassurance lui serait utile.

Car si nous admettons que les Sociétés d'assurances mutuelles puissent être ainsi fondées, nous ne croyons pas toutefois qu'elles puissent à elles seules donner pleine satisfaction à leurs adhérents. Comme pour les syndicats régionaux et professionnels dont nous voyons le complément dans des Unions de syndicats, de même nous voyons le complément de ces Mutuelles, dans des unions de mutuelles qui fonctionneraient vis-à-vis d'elle comme des sociétés de réassurance.

Cette réassurance aurait le grand avantage de ne pas laisser les mutuelles régionales réduites à leurs propres forces, et si ces unions de mutuelles arrivaient à grouper autour d'elle et être les réassureurs d'un grand nombre de ces organisations primaires, il est vraisemblable que par les sommes qu'elles encaisseraient en primes, elles parviendraient très vite à une grande puissance. Seulement on verrait renaître la difficulté ou du moins l'inconvénient de primes proportionnelles aux risques puisque toutes sortes de professions, avec les risques les plus divers, en feraient indirectement partie.

Cela aurait pour résultat de créer une série de tarifs de réassurances, mais ne serait certainement pas suffisant pour empêcher leur fonctionnement. Est-ce que les compagnies d'assurance contre l'incendie ou sur la

vie, ne prospèrent pas malgré des différences de tarifs proportionnels au risque plus ou moins grand d'incendie, ou à l'âge des assurés ?

Enfin, et pour compléter l'édifice, on pourrait peut-être encore envisager, au-dessus de toutes ces mutuelles ou unions de mutuelles, une caisse centrale et nationale qui ferait fonction de réassureur définitif. Serait-ce impossible le jour où l'on serait arrivé à créer la Confédération générale patronale au-dessus de tous les syndicats ou unions de syndicats !

II. — LE LOCK-OUT

L'assurance contre la grève est l'arme préventive et défensive, le lock-out est l'arme offensive. Seulement tandis que l'assurance ne peut, régulièrement, être employée directement par les syndicats patronaux, le lock-out au contraire le peut et très facilement.

Si en effet, des syndicats sont créés par des patrons dans un but spécial de défense et de résistance à leurs ouvriers, les statuts devront forcément envisager l'emploi que l'on pourra avoir à faire du lock-out. Il se présente une difficulté, car de deux choses l'une, ou bien les cas de lock-out seront rigoureusement déterminés à l'avance ou bien au contraire, il appartiendra, soit au bureau du syndicat, soit à son assemblée générale de décider souverainement s'il y a lieu ou non de le prononcer.

Dans la première hypothèse, il est à peu près certain, que par prudence ou par crainte, certains cas de lock-out seront omis, et que cette omission pourra causer

plus tard préjudice à certains des adhérents. Dans la seconde il est à craindre que les patrons consultés sur l'opportunité d'un lock-out en faveur d'un collègue se montreront quelquefois trop sévères pour l'admettre, et ne soient trop souvent tentés de faire passer leurs intérêts particuliers avant les intérêts généraux patronaux.

La solution de la difficulté doit se trouver à notre avis, dans la combinaison des deux hypothèses.

Rien ne s'opposerait à ce que le lock-out soit tout d'abord formellement prévu à l'avance pour certains cas particulièrement graves, tels que ceux par exemple où des principes vitaux sont en jeu. Pour les autres conflits, dont les causes proviendraient de difficultés matérielles inhérentes à toute exploitation importante, le lock-out serait également prévu, mais seulement sous l'approbation de l'Assemblée générale du Syndicat, ou de son bureau, ou d'un Conseil spécial. Autrement dit, il faudrait arriver autant que possible à une application quasi mécanique du lock-out dans certains cas, et mécanique dans les autres.

Mais il est évident que l'on ne peut arriver à une précision absolue dans un domaine où ont à fonctionner des volontés humaines. Des froissements et des difficultés seraient inévitables, comme partout où il faut une discipline sévère. Cela entraînerait donc la sanction de cette discipline.

D'où obligation de prévoir à l'avance dans les statuts le cas où un des adhérents ne se conformerait pas exactement à la volonté supérieure du Syndicat ; dans ce cas, quoi de plus simple que de prévoir des amen-

des ? Est-ce que, ce n'est pas le système adopté par les Syndicats ouvriers !

Dans les cas de lock-out, soit obligatoire, soit facultatif, ayant été fixés à l'avance, les patrons adhérents au Syndicat, auraient par leur adhésion contracté l'engagement de se conformer scrupuleusement aux décisions du Syndicat. Ils se seraient en même temps obligés à payer une amende considérable à la Caisse syndicale en cas de violation de leur engagement. Ils pourraient aussi encourir, outre l'amende, la radiation du Syndicat, et s'exposeraient à perdre ainsi les bénéfices non seulement des cotisations qu'ils auraient déjà versées, mais des avantages futurs qu'ils pouvaient espérer en retirer.

Nous l'avons dit, nous ne croyons pas à la solidarité pure et simple, mais seulement à la solidarité intéressée. A défaut d'autre intérêt, cette crainte de la pénalité suffira probablement à maintenir entre les patrons les liens qu'ils ont cherchés à mettre entre eux par la création du Syndicat.

Outre les cas de lock-out et les pénalités qui frapperont les défaillants, les statuts pourront encore établir un code du lock-out, c'est-à-dire prévoir autant que possible et suivant les circonstances, la manière plus ou moins rigoureuse dont il sera appliqué, dire qu'il sera général ou partiel et combien de temps il devra durer. Ces règles ne sauront évidemment être absolument générales, et il faudra toujours tenir grand compte des circonstances.

Enfin, les statuts pourront encore décider que suivant les ressources du Syndicat, des indemnités

tés seront accordées aux patrons victimes d'un lock-out.

Le meilleur exemple que l'on puisse citer dans ce sens est, à notre avis, la manière de faire des patrons verriers du Nord, lors de leur lock-out de 1908, que nous avons exposé plus haut.

Ce lock-out avait eu pour cause une grève déclarée dans l'usine d'un des adhérents. Or, celui-ci était assuré au *Lloyd Industriel* qui eut de ce chef, à lui verser une certaine indemnité. Mais tous les membres du Syndicat ayant lock-outé leurs ouvriers, se trouvaient, par l'arrêt du travail chez eux, dans la situation du premier patron victime de la grève, qui cependant seul avait droit à l'indemnité. C'était évidemment injuste ; toutefois le cas avait été prévu, et il était convenu entre les adhérents que pour y remédier, ce n'était pas à la victime de la grève, mais au Syndicat dont il faisait partie que serait payée l'indemnité dûe par la Société d'assurance. C'est ce qui se produisit, et cette indemnité ayant été partagée entre tous les patrons qui avaient prononcé le lock-out par solidarité avec le premier, servit à couvrir équitablement une partie des pertes qui pour chacun d'eux individuellement, furent le résultat du lock-out.

Nous avons mentionné aussi que le Syndicat des verriers du Nord, avait fait une entente avec les banquiers de ses adhérents, pour que ceux-ci, en cas de grève ou de lock-out, ne présentent pas aux patrons qui en étaient les victimes, les traites venues à échéance pendant le conflit, mais fassent reporter ces échéances à six semaines ou deux mois. C'est une des meilleures

preuves des avantages que les patrons peuvent retirer, même vis-à-vis des tiers, d'un Syndicat nombreux et bien organisé.

Nous estimons qu'un lock-out ainsi compris et complété par de semblables mesures, doit à peu près forcément mener ses partisans à la victoire.

A côté de ces mesures, il en est d'autres que, sans préconiser, à cause de leur caractère un peu spécial, nous devons mentionner pour finir.

Lorsque les syndicats patronaux auront été solidement constitués, lorsqu'ils auront établi un système d'assurance contre la grève, lorsqu'ils auront fixés les règles du lock-out à venir, et que malgré tout ils n'auront pu ramener les ouvriers au travail et à la tranquillité, il est à craindre qu'ils ne soient encore obligés d'agir plus sévèrement et moins loyalement pour se défendre contre certains éléments de trouble et de perturbation qui malgré leur petit nombre, ne sont pas sans créer un danger de tous les instants dans certaines industries. Nous voulons parler des ouvriers pour lesquels le sabotage, la « gréviculture » et la propagande révolutionnaire sont le vrai travail. Que faire pour se défendre contre leurs attaques ?

C'est alors que l'on s'aperçoit de l'utilité de l'emploi du « certificat de recommandation » ou des « listes rouges » lorsqu'ils seront les seuls moyens d'éliminer définitivement d'une industrie ceux dont il n'y a plus rien à espérer.

La cohésion et la solidarité des patrons syndiqués auront pour résultat certain la ruine et la misère de ceux qui en seront les victimes. Mais l'inhumanitarisme

de ces procédés aura peut-être l'avantage de protéger les bons ouvriers en faisant disparaître les causes et les ferments de grève.

Pour terminer cette étude, il nous reste à donner les conclusions que cette question a suscitées, à M. A. Richaux¹ et que nous adopterons, parce qu'elles nous semblent impartiales et justes :

« Les coalitions patronales devraient être l'aboutissement normal des fédérations ouvrières que la poussée socialiste conduit à la bataille. Certes l'idéal social reste toujours l'union du capital et du travail, mais si les travailleurs « organisés » rêvent sans cesse aux luttes prolétariennes, comment s'étonner que le patronat s'organise à son tour pour sa défense.

« Lorsque le 18 juin 1906, M. Clémenceau montrait à la Chambre des Députés le rôle néfaste de la Confédération générale du travail, les maisons patronales attaquées, les maisons ouvrières pillées, les non-grévistes traqués, frappés par des bandes de misérables qui déclarent représenter le prolétariat « conscient » et « agissant », c'était pour le ministre de l'Intérieur l'occasion de rappeler que le maintien de l'ordre est le premier devoir des gouvernements. Mais si le pouvoir est faible ou inerte, si en temps normal toute liberté est laissée aux chefs socialistes pour organiser les forces ouvrières, il est du devoir des chefs d'industrie de préparer la résistance et d'opposer à la coalition socialiste les unions patronales. »

¹ A. Richaux. — Les Ecoles économiques, — L'Ecole individualiste.

BIBLIOGRAPHIE

AMIEUX A. — Le lock-out du bâtiment à Paris. *Questions pratiques* 1908.

AUDIGANNE (D'). — Les ouvriers d'aujourd'hui.

BASSIEUX François. — L'industrie de la chaussure en France.

BÉCHAUX A. — Les écoles économiques : *L'école individualiste*.

BLASSIER Joseph. — L'organisation des lock-outs en France.

BLONDEL Georges. — Conflits entre patrons et ouvriers. *Réforme sociale* 1906.

BLONDEL Georges. — La défense patronale en Allemagne. *Musée social* 1907.

BLONDEL Georges. — L'organisation patronale. *Bulletin de la Société d'économie politique de Lyon*, 1908.

BRY Georges. — Traité de législation industrielle.

CHALLEIX André. — Les syndicats professionnels patronaux en France.

DAGALLIER. — Une grève sous l'ancien régime.

DOLLEANS Edouard. — De l'accaparement.

DRIoux. — Les coalitions d'ouvriers et de patrons de 1789 à nos jours.

EICHTAL (D'). — Coalitions de patrons et d'ouvriers.

FUSTER M.-T. — Défense patronale et assurance contre les grèves en Allemagne. *Musée social*, 1906.

FUZIER-HERMANN. — Répertoire général alphabétique du droit français. Coalitions.

GIDE Ch., BERTHÉLEMY H., BUREAU P., SAYOUS A., etc... — Le droit de grève.

GIGOT Albert. — La défense patronale en cas de grève. *Réforme sociale* 1907.

GONNARD René. — Les corporations d'artisans sous la République Romaine. *Revue générale de droit*. 1897.

HØST F. — Les grèves et les lock-outs en Danemark — *Bulletin de la Société de législation comparée*. Année 1903-04.

LEPELLETIER F. — Les assurances patronales agricoles en Italie. *Réforme sociale* 1909.

LEROY-BEAULIEU Paul. — De la nécessité de préciser le droit de grève. *Economiste français*, 17 Août 1895.

LEVASSEUR. — Historique des classes ouvrières avant 1789.

MALAPERT F. — Etude historique sur les coalitions. *Journal des Economistes* 1872.

MARTIN ST-LÉON. — Historique des corporations.

MERLIN. — Associations ouvrières et patronales.

MERRHEIM A. — L'organisation patronale en France. *Mouvement socialiste* 1908 et 1909.

PAYEN Edouard. — La responsabilité de l'Etat et des Communes. *Economiste français*, 20 Août 1910.

PIC Paul. — Traité élémentaire de législation industrielle.

PIC Paul. — De la rupture ou de la suspension d'exécution du contrat de travail par l'effet des grèves

ou des lock-outs. *Revue trimestrielle de droit civil* 1905.

RIVIÈRE Louis. — Les grèves et la défense patronale. *Réforme sociale* 1909.

ST-GIRONS Pierre. — L'assurance patronale contre la grève.

SEILHAC (DE). — Fait de résistance patronale. *Revue politique et parlementaire* 1908.

SEILHAC (DE). — Les grèves.

STEPHAN Gaston. — Le lock-out de Fougères.

THALLER E. — L'assurance patronale contre la grève. *Annales du droit commercial* 1907.

THIERY A. — La grève générale en Suède. *Musée social*, Avril 1910.

VALLEROUX Hubert. — Les associations ouvrières et les associations patronales.

VIALLATTE Achille. — Les forces patronales aux Etats-Unis. *Revue Bleue*, 1906.

VILLEMIN A. — Le lock-out de l'entreprise de la Maçonnerie.

VILLEY. — Le droit de coalition.

WAHL. — Du motif de légitime rupture dans le contrat de louage de service. *Questions pratiques* 1903.

WILLOUGHBY. — Les associations patronales pour les relations avec le travail aux Etats-Unis. *Musée social* 1905.

REVUES ET PÉRIODIQUES

- Annales de droit commercial.* — Année 1907.
E. THALLER. L'assurance contre la grève.
- Bulletin de la Fédération des industriels et des commerçants français.* — Février et mars 1910. L'union des maîtres de verreries du nord et du nord-ouest de la France. M. Jacques EXPERT-BESANÇON.
- Bulletin de la Fédération des industriels et des commerçants français.* — Avril et juillet 1910. La grève générale en Suède (1909), par M. Emile MOELLER.
- Bulletin de la Fédération des industriels et des commerçants français.* — Février 1910. La responsabilité en cas de dégâts causés par l'émeute.
- Bulletin de la Société d'Economie Politique de Lyon.* — 12 mars 1908. L'organisation patronale, par M. G. BLONDEL.
- Bulletin de l'office du Travail.* — Relevé mensuel des grèves et lock-outs de 1900 à 1910.
- L'Economiste Français.* — 22 mai 1909. Conférence de M. SOUCHON, sur le droit de grève.
- L'Economiste Français.* — 20 août 1910. La responsabilité de l'Etat et des communes. M. Edouard PAYEN.
- L'Economiste Français.* — 25 juin 1910. Conférence de M. VILLEY sur le droit de grève.
- Musée social.* — Mémoires et documents. 1905. L'organisation patronale aux Etats-Unis. M. WILLOUGHBY.

Musée social. — Mémoires et documents. 1907. La défense patronale en Allemagne. M. G. BLONDEL.

Musée social. — Mémoires et documents. 1910, avril. La grève générale en Suède. A. THÉRY.

Questions pratiques. — 1903. Du motif de légitime rupture dans le contrat de louage de service. WAHL.

Questions pratiques. — 1908. Le lock-out du bâtiment à Paris. M. A. AMIEUX.

Réforme sociale. — Juin 1906. Conflits entre patrons et ouvriers, par M. G. BLONDEL.

Revue générale de droit. — Année 1897. Les corporations d'artisans sous la République Romaine, par M. R. GONNARD.

Revue politique et parlementaire. — Octobre 1908.

Revue socialiste. — Mars 1907. Le lock-out de Fougères. M. J. BLASSIER.

Statuts de la Chambre syndicale des fabricants de chaussure de Lyon.

Statuts organiques et règlement de la Chambre syndicale des Entrepreneurs de maçonnerie de Paris et du département de la Seine. 1907.

TABLE DES MATIÈRES

PAGES

LIVRE PREMIER

Introduction. - Notions générales . .	I
---------------------------------------	---

LIVRE II

Historique de la résistance patronale en France	17
---	----

LIVRE III

La résistance patronale en France.

TITRE I

L'assurance contre la grève	37
-------------------------------------	----

CHAPITRE I. — Théorie de l'assurance contre la grève	39
--	----

CHAPITRE II. — Formes que peut prendre cette assurance	47
--	----

CHAPITRE III. — Sociétés d'assurances contre la grève	61
---	----

§ 1. — Le Progrès	62
-----------------------------	----

§ 2. — La Caisse Mutuelle	66
-------------------------------------	----

§ 3. — Le Llyod industriel	73
--------------------------------------	----

§ 4. — Assurance contre les risques des grèves	80
--	----

CHAPITRE IV. — CONCLUSIONS	93
--------------------------------------	----

TITRE II

Le Lock-out	99
-----------------------	----

CHAPITRE I. — Théorie du lock-out	101
---	-----

	PAGES
CHAPITRE II. — Historique de quelques lock-outs.	121
§ 1. — Lock-out de Fougères 1906-07	121
§ 2. — Lock-out des verriers du Nord 1908	137
§ 3. — Lock-out du bâtiment à Paris 1908	145
§ 4. — Lock-out de la chaussure à Lyon 1910	169
§ 5. — Autres lock-outs	189
CHAPITRE III. — CONCLUSIONS	197

TITRE III

Autres moyens de résistance.	209
---	-----

LIVRE IV

La Résistance patronale à l'Étranger

CHAPITRE I. — En Allemagne.	221
§ 1. — Notions générales.	221
§ 2. — Le lock-out	225
§ 3. — L'assurance contre la grève	229
§ 4. — Les « Tarifverträge »	237
§ 5. — Appréciation	241
CHAPITRE II. — Aux Etats-Unis.	245
§ 1. — Notions générales.	245
§ 2. — « The National Founders Asso- ciation »	251
§ 3. — Les Trusts	262
§ 4. — La Fédération civique nationale	267
§ 5. — Appréciation	268
CHAPITRE III. — Autres pays	271
§ 1. — Danemarck	271

	PAGES
§ 2. — Italie	275
§ 3. — Belgique	279
§ 4. — Suède	285

LIVRE V

Conclusions	291
CHAPITRE I. — Ce qu'est la résistance patronale .	291
CHAPITRE II. — Ce qu'elle pourrait être	299
BIBLIOGRAPHIE	317

Vu à Lyon, le 16 Décembre 1910. Vu à Lyon, le 23 Décembre 1910.

LE PRÉSIDENT DU JURY DE LA THÈSE, LE DOYEN DE LA FACULTÉ,
GONNARD. FLURER.

Permis d'imprimer :

LYON, le 24 Décembre 1910.

LE RECTEUR DE L'ACADÉMIE,
JOUBIN.

